

## ***Depuis 14 ans, le salaire est... mal « traité » ; les patrons et les salariés, des vaches à lait ....***

Le titre de ce sujet n'est pas « **les 35/39 heures** » ;  
Il n'est pas non plus « **la parité** »,  
mais plus précisément :  
« **la référence à des minimas catégoriels pour  
le salaire** ».

Retour à un peu plus d'il y a 13 ans....

En **France** la **durée hebdomadaire** du temps de travail passe de **39 heures à 35 heures** ; la loi Aubry 1 a pour objectif de résorber 6% de chômage en France.

Cette loi est assortie d'une **flexibilité du temps de travail** et surtout d'un accompagnement financier au moyen d'un **allègement de charges sociales** correspondant au coût que constitue le **différentiel entre 39h et 35h, c'est à dire 11,43 %..**

Ce dispositif coûte, dès le début de son application, au Gouvernement français ou indirectement aux contribuables, des millions d'Euros par an ; grâce à ce dispositif, les salariés travaillent 4 heures de moins par mois pour le même salaire, bénéficient de la R.T.T., et aucun coût de ce dispositif n'affecte les employeurs.

Que se passe t il à **Monaco** simultanément ?

Le Gouvernement décide de rester à **39 heures**.

**SYNERGIE MONEGASQUE partage cette position.**

Cependant, parce qu'il est considéré à juste titre que Monaco n'est pas concerné par les objectifs de la loi française ( résorption du chômage et projet d'idéologie socialiste), le Gouvernement considère que Monaco n'est pas concerné et qu'il n'a pas à prendre en compte cette situation.

Il lui faudra plusieurs mois pour réaliser que Monaco subit néanmoins les **conséquences de ce dispositif français, puisque car la loi n°739 sur le salaire oblige l'application d'un taux théorique**

**identique à celui de la région économique voisine et de fait l'application des rémunérations et des minima catégoriels pour les branches professionnelles concernées par des Conventions.**

Auparavant, à la suite des négociations syndicales en France entre patrons et salariés et des accords de branches, des grilles salariales conventionnelles étaient publiées au journal officiel en France et aussitôt après le Gouvernement monégasque publiait ces grilles, avec les minima catégoriels, au Journal de Monaco.

Après le **1<sup>er</sup> juillet 1998**, le Gouvernement **ne publiera plus de grilles de salaire**, celles ci étant devenues inapplicables en raison du différentiel de **11,43 % puisque Monaco reste à 39h** ; en effet, compte tenu du taux théorique, et des 4 heures complémentaires, l'application stricte de la loi aurait provoqué une augmentation de salaire de 11,43 % pour 39 heures, ce que de nombreuses entreprises n'auraient pu assumer financièrement.

Les juristes du Gouvernement invoqueront que la loi ne peut plus s'appliquer de la même manière, puisque les « conditions de travail sont différentes ( au sens juridique du terme) et que la flexibilité du temps de travail n'existe pas à Monaco ». Nous verrons quelques années plus tard dans les procédures judiciaires que des décisions s'appuieront, entre autres, sur ces éléments.

Face à une situation aussi complexe pour les employeurs, la Direction du travail publiera une **circulaire précisant que les grilles ne sont plus applicables**. Depuis, plus aucune grille de salaire n'aura été publiée au Journal de Monaco.

Evidemment, des salariés « cobayes » vont engager des **recours judiciaires** contre des employeurs « cobayes », pour contester la rémunération d'un taux horaire de 35 heures pour 39 heures travaillées.

Des **employeurs** feront valoir que malgré ce problème, en raison des charges sociales et du 5 % monégasques, un salarié continue à recevoir un salaire net plus intéressant qu'en France. De plus, ils n'ont pas à assumer le coût du différentiel des salaires d'un dispositif qui n'a pas été souhaité à Monaco.

Les **salariés** estiment également, à ne pas avoir à subir cette conséquence.

Et le **Gouvernement** considère qu'il n'a pas à subventionner ce coût.

Donc **personne ne veut payer ce différentiel de salaire** qui existe pourtant, faute d'application de la loi, alors qu'en France il n'y aurait jamais eu le passage aux 35 heures, sans un accompagnement financier et la flexibilité du temps de travail qui n'existe pas du tout à Monaco.

A ce sujet, **SYNERGIE MONEGASQUE** considère qu'il serait temps de **modifier la loi sur la durée du temps de travail afin qu'elle prévoit une durée mensuelle de 169 heures, à la place des 39 heures hebdomadaires, et d'introduire** avec raison et discernement de **la flexibilité dans le temps de travail pour certains secteurs d'activité.**

Cette situation de blocage va perdurer pendant presque 14 ans puisqu'aucune solution n'a été apportée à ce jour.

Une partie des membres du **Conseil Economique** préconisait dans les années 2000, une prise en charge de ce coût différentiel de 1/3 par l'Etat, 1/3 par les patrons et 1/3 par les salariés.

**SYNERGIE MONEGASQUE** partageait cette solution qui a malheureusement avorté en raison du **blocage entre patrons et salariés.**

Il est important de prendre en compte, qu'après 13 ans d'immobilisme sur ce sujet, en raison de **négociations permanentes d'accords de branches,** ce n'est plus seulement 11,43 % de différentiel entre les 39h

et les 35h qu'il faut assumer, mais pour certaines catégories professionnelles, **jusqu'à 25% d'augmentation ou plus.**

Malheureusement les conséquences sont importantes et très préjudiciables à certains secteurs d'activité :

- La situation est inédite car il n'est pas acceptable **qu'il n'y ait plus de référence à des minima catégoriels**; ainsi du personnel qualifié est embauché sur la base du taux théorique du SMIC !
- Du fait de l'indexation du SMIC qui ne s'impose pas aux autres catégories professionnelles, l'on assiste à un **écrasement des salaires** puisque le SMIC rattrape progressivement toutes les catégories supérieures.

Certes, chaque employeur est libre d'attribuer une indexation, mais dans ce cas surviennent deux conséquences préjudiciables à l'employeur : d'une part les entreprises qui veulent préserver la paix sociale sont moins compétitives que celles qui ne le font pas ; d'autre part, l'indexation étant supérieure au minima catégoriel, l'employeur est obligé de cotiser sur le 5% monégasques, alors que ce n'est pas le cas lorsque c'est le minima catégoriel qui est appliqué.

- Nous avons une **perte d'attractivité** du fait de l'inquiétude et de **l'incertitude de l'évolution des coûts des salaires** pour des **employeurs qui envisagent de s'installer à Monaco.**

Suite aux procédures judiciaires, la **Cour de Révision** a remis en cause le **principe de la parité, fondement de la loi sur les salaires.**

S'il avait été jugé que la parité devait s'appliquer sur les grilles françaises, de nombreuses entreprises dans divers secteurs d'activité se seraient trouvées en situation économique catastrophique, voire en cessation de paiement, car leur marge nette était inférieure au coût que représente cet alignement ; pour bien d'autres c'eût été un effondrement des marges et encore une perte accrue de compétitivité.

A noter que le SMIC coûte moins cher à un employeur français qu'à celui de Monaco, en raison des allègements successifs de charges sociales en France (Aubry, Fillon...).

Cela doit être pris en compte en plus des augmentations du SMIC de **42,95 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le 1<sup>er</sup> janvier 2012**, (notamment de 1,60 % le 1/1/2011, 2,1 % le 1/12/2011 et 0,30 % le 1<sup>er</sup>/1/2012.)

La décision de la Cour de Révision est de nature à apaiser les craintes des employeurs mais en aucun cas ne doit satisfaire qui que ce soit car **le problème reste posé et demeure entier.**

Pendant cette décennie les notions de **parité brute et de parité nette** se sont affrontées dans de nombreux débats.

Certains ont considéré qu'il était préférable de ne plus se référer aux références françaises et de créer nos propres grilles de salaire monégasque.

L'idée est séduisante et défendable sur le plan de la souveraineté.

Hélas, **SYNERGIE MONEGASQUE** est convaincu que ce serait inapplicable ou que cela nécessiterait de nombreuses années, compte tenu que les grilles devraient résulter d'accords entre patrons et salariés.

Or, toutes les branches d'activité n'ont pas des syndicats représentatifs ; il faudrait donc les créer...

De plus, les syndicats monégasques n'ont pas une « culture de la négociation », comme nous pouvons le constater avec l'impasse du dialogue social après une dizaine d'années, et chacun renvoie la responsabilité et la faute à l'autre.

Chaque représentation syndicale exigerait, au moins, sinon plus, les taux théoriques appliqués dans les grilles françaises ; donc, autant bénéficier des résultats des négociations des syndicats en France...

Avant d'aborder les perspectives sur un nouveau « projet de loi sur les salaires », **SYNERGIE MONEGASQUE** regrette qu'une solution proposée n'est jamais été prise en compte :

Afin d'éviter le processus d'écrasement des salaires, **lors de chaque augmentation du SMIC**, le Gouvernement aurait du présenter, un **Projet de loi d'indexation, correspondant au montant du SMIC, pour toutes les catégories professionnelles.**

Il est dommage qu'il se soit limité à affirmer qu'au delà du SMIC, les accords devaient résulter d'un accord de branches. Face à l'impossibilité d'accord entre patrons et salarié, l'intérêt public aurait du prévaloir !

Il s'est limité « **à recommander** » une augmentation de **1,6% le 1<sup>er</sup> juillet 2003**, qui n'a pas été appliquée par tous les employeurs puisque ce n'était pas obligatoire ; ainsi dans certains secteurs, pour des salariés au-delà du SMIC, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire depuis 13 ans !

Pour cette proposition, il aurait fallu aussi que le **Conseil National vote** chaque année ces projets de loi.

Si cela avait été fait, aujourd'hui le différentiel serait atténué, de l'ordre de 4 à 7 % selon les catégories professionnelles.

Une loi sur les salaires doit donc prendre en considération qu'après tous les efforts des employeurs et des salariés pendant 13 ans, **il ne peut plus leur être demander d'assumer des coûts.**

Le Gouvernement et les élus vont devoir prendre en considération les revendications contradictoires des syndicats patronaux et salariés et trouver un dispositif qui ne porte ni préjudice aux entreprises (coût, perte de compétitivité), ni aux salariés (baisse du pouvoir d'achat...).

Donc, **quelle SOLUTION ?**

Selon **SYNERGIE MONEGASQUE**,

qui craint que le prochain et énième projet **de loi du Gouvernement ne soit pas voté par le Conseil National**, de peur de mécontenter à la fois les patrons et les salariés,  
la seule solution réside dans les dispositions suivantes :

- **Référence aux grilles Conventionnelles française.**
- **Application de la parité brute et maintien du 5% monégasque**, pour conserver l'attractivité de la main d'œuvre qualifiée.
- Ces deux dispositions ne peuvent être applicables que s'il y a un **accompagnement financier correspondant au « différentiel de coût »** ; cette aide ne peut être faite sous la forme d'une subvention, compte tenu du coût pérenne que cela représenterait pour l'Etat et de la notion « d'assistanat ».
- Cette **aide financière doit être pérenne** ; la supprimer ultérieurement reposerait le même problème et il est impossible de répercuter progressivement « le différentiel » aux clients qui ont déjà des difficultés à indexer les augmentations annuelles du SMIC.
- La solution préconisée par **SYNERGIE MONEGASQUE** consisterait à ce que :  
sous l'impulsion du Gouvernement, il y ait un **accord au sein des commissions paritaires de la C.C.S.S.**, pour apporter aux employeurs un **« ALLEGEMENT DE CHARGES SOCIALES »**, **correspondant à ce « coût différentiel »**.  
Suite à la référence aux minima catégoriels en vigueur dans les Conventions Nationales Françaises, les Caisses Sociales pourraient encaisser des ressources importantes, mais devraient accepter de soulager les employeurs d'une partie.
- Cet allègement de charges sociales pourrait **ne pas être systématique** ; il serait opportun d'établir un seuil à partir

duquel, cette accompagnement financier concernerait les secteurs d'activité dont la **masse salariale représente un pourcentage important du chiffre d'affaire.**

- Pour déterminer le montant de cette aide financière il serait exigé aux demandeurs de présenter un **tableau comparatif entre les coûts salariaux** des rémunérations données les trois derniers mois dans l'entreprise monégasque, au moment de l'établissement du dossier **et ceux que représenteraient l'application des minima catégoriels des grilles Conventionnelles Françaises.** Le différentiel serait le coût supplémentaire dans le cas de l'application des Conventions Françaises et donc ce pourcentage correspondrait à celui de l'allègement de charges sociales.

A moins que quelqu'un trouve une meilleure situation, si cette piste n'est pas étudiée, nous resterons ,encore et pour longtemps, dans la même situation , ce qui est inacceptable pour un pays qui se doit de posséder des références à des minima catégoriels pour les rémunérations des salariés !

**Attention :**

**Si la France décide de repasser à 39heures avec un différentiel de 11,43%, nous aurions une seconde fois à payer les 11,43% !**

**Objectif pour SYNERGIE MONEGASQUE:**

au 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013, application à Monaco **des grilles de salaire de référence** et donc la **loi n°739 sur le salaire, comme avant 1998.**

Travaux entrepris courant des mois de novembre et décembre 2011 et janvier 2012.



Le 12 janvier 2012.