

PROPOSITION DE LOI**DE MM. BERNARD PASQUIER, JEAN-LOUIS GRINDA****ET JEAN-FRANCOIS ROBILLON****RELATIVE AUX PRIORITÉS D'ACCÈS A L'EMPLOI****ET****PORTANT CRÉATION D'UNE****COMMISSION DU RESPECT DES PRIORITÉS D'ACCÈS A L'EMPLOI****EXPOSE DES MOTIFS**

Dire que la priorité nationale est au cœur de notre modèle sociétal est chose aisée pour tout conseiller national au fait de notre système politique et institutionnel. Veiller à sa mise en application est une tout autre réalité. L'artifice de communication mis en place par l'actuelle majorité, fût-il des plus habiles, ne suffit pourtant pas à dissimuler sa passivité en ce domaine.

En effet, il ne faudrait pas croire que la cellule de veille soit une nouveauté de la présente législature, les Monégasques ont toujours été accueillis au Conseil National. Jadis nommée « chargé de mission pour les affaires sociales », poste créé sous la Législature 2003-2008, le système reposait sur la bonne collaboration entre ce fonctionnaire et les élus concernés par les problèmes des Monégasques. Aujourd'hui, ce fonctionnaire s'est vu adjoindre les services d'un Délégué qui, il faut le reconnaître, est bien seul pour donner



JK JFR

l'impulsion politique et relationnelle nécessaire pour faire avancer les dossiers qui ont trait au respect de la priorité nationale. La raison ? L'absence de relais institutionnel et d'implication de la part du Président du Conseil National, dont c'est pourtant le rôle que d'être au service des Monégasques. On précisera également que le rôle de ce fonctionnaire ne se limitait pas aux Monégasques, mais intégrait, entre autres, dans sa dimension sociale, la problématique des Enfants du Pays, tout particulièrement leur relogement.

Ce bref rappel pourrait paraître hors de propos s'il ne permettait pas de poser les bases de la réflexion des Élus de l'opposition. En effet, les premiers retours de l'action de la nouvelle majorité nous conduisent à une situation alarmante, tout particulièrement pour ce qui est de la situation des Enfants du Pays. Si le Conseil d'État français vient, par un arrêt très récent, de leur donner un bol d'air fiscal, les problèmes du logement et de l'emploi n'ont pas disparu par enchantement. Ils vont même aller crescendo, au moins pour le logement, étant donné si l'on en croit les atermoiements de la majorité du Conseil National – et plus particulièrement son président – sur le projet de la villa IDA, dont il avait même été annoncé l'abandon par voie de presse. Triste constat !

La situation de la population de Monaco doit donc être jaugée de manière globale en partant de deux impératifs : une priorité nationale appliquée et donc contrôlée pour les Monégasques ; une politique de mesures favorables pour les Enfants du Pays qui doivent également pouvoir jouir d'une priorité, bien évidemment, de degré moindre, mais tout aussi contrôlée. Et il serait grotesque de croire, comme on peut le lire ici ou là, que les Institutions ne souhaitent pas agir de concert. Tout au contraire, le Conseil National et les Élus doivent s'appuyer sur ceux qui veillent au respect de la priorité nationale au quotidien, c'est-à-dire les Services de l'Administration monégasque.

Il ne faut pourtant pas se leurrer, la priorité absolue concerne les nationaux et les dispositions de la présente proposition de loi, à l'instar des autres textes déposés par l'opposition, s'inscrivent dans cette logique.

Ainsi, cette proposition de loi poursuit l'ambition :

- d'une application renforcée de la priorité nationale ;



- de l'introduction d'une priorité d'accès à l'emploi de troisième rang pour les Enfants du Pays, que ce soit dans le secteur public, comme dans le secteur privé ;
- de la création d'une Commission « interinstitutionnelle » de vérification du respect des priorités d'accès à l'emploi, étant précisé, comme cela sera développé, que cela passera par une forme de contrôle des conditions de compétence, d'expérience et d'aptitude.

Ce dernier point est plus que fondamental. Ne nous y trompons pas, il est au cœur du problème de l'application de la priorité nationale dans la Principauté de Monaco. Ne dit-on pas très souvent que la priorité d'emploi est appliquée « à condition d'aptitudes équivalentes » ou à « diplômes et expériences égaux » ? Il importerait donc, afin de veiller au respect de la priorité nationale, d'être en mesure d'apprécier les conditions de recrutement. Cela fait partie des pistes que proposent les élus de l'opposition et qui vont être développées au sein de la présente proposition de loi.

Bien évidemment, des arbitrages ont été faits s'agissant des prérogatives de cette Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi et, comme toute décision humaine, ils reposent sur l'appréciation d'un juste équilibre entre les différents intérêts en présence. En effet, il faut bien comprendre que cette proposition n'est nullement le signe d'une défiance à l'égard des organismes et différentes entités chargés de veiller au respect de la priorité nationale, pas plus qu'il n'est question de mettre en cause l'action du Gouvernement.

Les élus de l'opposition n'ont pas l'habitude de pratiquer une politique faite de procès d'intention et de déclarations péremptoires et artificielles. C'est pourquoi les solutions proposées se veulent être des compléments de l'existant, non des substituts, ce qui a conduit les auteurs de la présente proposition de loi à se focaliser sur les secteurs pour lesquels les améliorations étaient les plus nécessaires, c'est-à-dire, le secteur privé et les sociétés exploitant des monopoles concédés. Cela sera toutefois explicité en temps voulu.

Aussi convient-il donc désormais, sous le bénéfice de ces observations d'ordre général, de faire état des éléments techniques et détaillés qu'appelle le dispositif de la présente proposition de loi.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized signature and the initials 'JFR'.

En liminaire, on relèvera que la présente proposition de loi comporte onze articles qu'il est possible de scinder selon qu'ils concernent la modification de dispositions législatives existantes – c'est-à-dire la loi n° 188 du 18 juillet 1934 relative aux fonctions publiques, loi n° 189 du 18 juillet 1934 concernant les emplois privés et loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté (articles premier à 4) – ou qu'ils créent un corpus juridique autonome (articles 5 à 11).

Cette dichotomie traduit, elle-même, la méthode qu'entendent suivre les auteurs de la présente proposition de loi, étant donné que les articles premier à 4 ont pour objectif d'enrichir les textes traitant des priorités d'emploi dans la législation monégasque et les articles 5 à 11 de créer une Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi.

Les articles premiers et 2 de la proposition de loi doivent être abordés ensemble sur le terrain explicatif, en ce qu'ils entendent modifier les dispositions de l'article premier de la loi n° 188 du 18 juillet 1934 relative aux fonctions publiques et celles de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté.

S'il fallait présenter ces articles, il serait possible de dire que l'un est le texte de référence pour ce qui est de l'application de la priorité nationale dans la fonction publique et l'autre son pendant pour le secteur privé. Ils constituent à la fois un héritage de notre histoire et un trait caractéristique de notre mode de fonctionnement.

Dans sa version actuelle, l'article premier de la loi n° 188 consacre la priorité d'accès aux postes de la fonction publique pour les personnes monégasques, sous réserve des dispositions conventionnelles avec la France. Sans entrer dans le détail desdites dispositions, les auteurs de la proposition de loi se borneront à préciser, pour les curieux, qu'il s'agit de la Convention bilatérale franco-monégasque destinée à adapter et à approfondir la coopération administrative entre la République française et la Principauté de Monaco, signée à Paris le 8 novembre 2005, elle-même prise en application des stipulations de l'article 6 du Traité destiné à adapter et à confirmer les rapports d'amitié et de coopération entre la Principauté de Monaco et la République française, signé à Paris le 24 octobre 2002.

JFR
JFR

Si l'on compare cet article premier avec les dispositions de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, on s'aperçoit que le texte prévoyant les rangs de priorité dans le secteur privé est bien plus complet que celui sur la fonction publique. On relèvera même qu'en l'état, la législation sur la fonction publique ne prévoit aucunement la priorité d'accès pour les conjoints et les descendants non monégasques. Il faut donc en déduire, non sans une certaine surprise, que la priorité accordée aux conjoints et aux descendants ne l'est que par la bonne volonté de l'Administration et, d'une certaine manière, en raisonnant par analogie, ce qui n'est d'ailleurs pas prohibé juridiquement en ce domaine.

En outre, et ceci vaut également pour la loi n° 629, on ne trouve nulle trace des Enfants du Pays dans les priorités accordées. Certes, pourrait-on dire, les résidents disposent d'une priorité d'accès de troisième rang en application des dispositions de l'article 5 de la loi précitée. Cela étant, les Enfants du Pays ne sont pas de simples résidents. Leur attache avec la Principauté – leur pays de cœur à défaut d'être leur pays de droit – doit pouvoir trouver une traduction sur le terrain juridique.

En l'état du droit positif, cette attache ne se retrouve qu'au sein des dispositions de la loi n° 1.235 du 28 décembre 2000, en son article 3 qui dresse les catégories des personnes pouvant prétendre accéder aux locaux du secteur protégé. Schématiquement, les Enfants du Pays sont ceux qui résident en Principauté depuis leur naissance, à condition que leur auteur y ait résidé également, sauf exception. Il s'agit également des personnes justifiant d'une durée de résidence continue très conséquente, la loi précitée faisant référence à quarante années sans interruption.

Aussi les Enfants du Pays correspondent, dans l'esprit des auteurs de la proposition de loi, à des personnes dont les attaches avec la Principauté se justifient en raison d'un critère de résidence, un « droit du sol » pour emprunter une terminologie utilisée en matière de nationalité. Ce critère de résidence peut d'ailleurs être apprécié en fonction de la génération précédente. De cette définition sont donc exclus ceux qui présentent des liens directs de filiation ou d'alliance avec les nationaux dans la mesure où ce critère supplante alors celui de la résidence au titre des rangs de priorité.

 JFR

Fort de ce constat, les Enfants du Pays, dans la mesure où leur caractérisation juridique peut être identifiée, doivent pouvoir disposer d'un accès préférentiel au marché de l'emploi monégasque, tant dans la fonction publique que le secteur privé. Cet accès ne saurait bien évidemment se faire à un rang de priorité supérieur aux nationaux ou à ceux qui disposent de liens juridiques particuliers avec ces derniers, comme c'est le cas des conjoints ou des descendants directs. Mais il peut cependant se faire à un rang suffisamment significatif pour faciliter leur embauche en Principauté.

Dans le même temps, dès lors que la législation pourrait désormais intégrer un critère lié à la durée de résidence pour disposer d'un rang de priorité, les auteurs de la proposition de loi ont choisi d'établir une autre gradation en incluant les personnes qui résident en Principauté depuis au moins dix années. Pourquoi un tel chiffre ? À dire vrai, la durée de dix années est une durée conséquente qui marque la stabilité de la résidence en Principauté de la personne concernée. N'est-elle pas d'ailleurs considérée par le Législateur, certes dans un domaine bien plus délicat qui est celui de la nationalité, comme un critère pertinent ? Sachant que, de surcroît, les effets qui y seront attachés ne sont en rien comparables, retenir un tel critère paraît pertinent.

À ce stade, il n'est d'ailleurs pas inintéressant de se focaliser sur la nature même du système de priorité à l'emploi. Certains diront sans doute que l'introduction de nouvelles causes de priorité, alors que le droit monégasque est scruté – et risque de l'être bientôt davantage – par le prisme européen, n'est pas des plus opportunes. Cet argument doit pourtant être réfuté, car ce n'est pas en dissimulant les difficultés que l'on peut les résoudre. La Principauté aura bientôt besoin d'arguments solides pour faire valoir et respecter ses particularismes et si cette proposition de loi peut y contribuer en permettant l'ouverture d'un débat institutionnel, alors il n'y a aucune hésitation à avoir.

D'autant que le système de priorité ainsi instauré n'est pas incompatible *in abstracto* et *a priori* avec les exigences européennes qui permettent de poser des conditions relatives à une durée de résidence, en vue d'accéder à un droit, dès lors qu'elles peuvent être objectivement justifiées, qu'elles permettent de parvenir à l'objectif recherché et qu'elles soient proportionnées pour l'atteindre. En d'autres termes, la mesure doit remplir une certaine forme de test d'efficacité et de proportionnalité au vu de l'objectif à atteindre. Or, quel est cet objectif ?

fw JFR

En ce qui concerne les nationaux, la question ne se pose même pas tant la réponse est évidente. Pour les Enfants du Pays, il est également facilement identifiable : permettre à la Principauté de conserver une population stable et présentant des liens étroits avec celle-ci. De même, la promotion de l'emploi local est un objectif parfaitement justifié et justifiable auprès d'instances extérieures. On serait même tenté d'ajouter que favoriser l'emploi local, à une heure où la mobilité en Principauté est tout à la fois un défi technique et écologique, participe d'une logique de développement durable.

Il s'agit également d'enrayer le déclin progressif de la population française sur le territoire monégasque. En effet, même si certains Enfants du Pays ne seront bientôt plus imposables en France sur leur revenu de sources monégasques, et à la condition de ne jamais avoir travaillé en France, encore faut-il leur faciliter l'accès au marché du travail ainsi qu'au logement. La question des Enfants du Pays ne peut donc se résoudre uniquement sur le terrain fiscal.

En outre, contrairement à une idée reçue, la détermination des rangs de priorité en fonction de la nationalité ou de la résidence ne constitue pas nécessairement une discrimination directe sur le terrain juridique, dans la mesure où il ne s'agit pas d'exclure une autre catégorie de personnes. En d'autres termes, la nationalité ou la résidence n'est pas une condition d'accès au marché de l'emploi, simplement une mesure positive et compensatoire à l'égard de ceux qui en sont les bénéficiaires. Cela se confirme, au demeurant, au travers des conditions de qualification, d'expérience et plus généralement d'aptitude exigées pour pouvoir occuper les emplois en question. Nul ne se trouve privé, du seul fait des rangs de priorité, de l'accès à un emploi en Principauté. *In fine*, il est question de protéger une catégorie de personne du fait du particularisme de Monaco, non d'en exclure d'autres qui, si elles remplissent les conditions posées par la législation, pourront prétendre à un accès à l'emploi.

Ceci étant précisé, sous réserve des dispositions conventionnelles précitées, les priorités d'accès aux emplois en Principauté seront désormais les mêmes pour la fonction publique et le secteur privé :

1. les personnes de nationalité monégasque ;



2. le conjoint non divorcé ou séparé de corps ou les descendants directs d'une personne de nationalité monégasque ;
3. les personnes nées à Monaco, qui y résident depuis leur naissance, à la condition que l'un de leurs auteurs ait également résidé à Monaco au moment de celle-ci ; peuvent toutefois être dispensées de la condition de naissance à Monaco les personnes qui, tout en remplissant les autres conditions visées au présent chiffre, seraient nées hors de la Principauté en raison d'un cas fortuit ou pour des raisons médicales ou de force majeure ;
4. les personnes qui résident à Monaco depuis au moins quarante années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;
5. les personnes qui résident à Monaco depuis au moins dix années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;
6. les personnes d'une nationalité autre que monégasque, domiciliées à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle ;
7. les personnes de nationalité autre que monégasque, domiciliées dans les communes limitrophes et autorisées à y travailler.

Dans la continuité de ce qui vient d'être évoqué, notons que l'adaptation des dispositions relatives à l'accès à l'emploi nécessite, au moins pour le secteur privé, la modification de l'ordre des licenciements tel qu'il résulte des dispositions du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957. Tel est précisément l'objet de **l'article 3** de la proposition de loi.



JFR ju

L'article 4 de la présente proposition de loi entend modifier une disposition sans doute peu connue du droit monégasque et, dans tous les cas, qui n'est nullement appliquée en l'état et n'a d'ailleurs plus dû recevoir application depuis une bonne cinquantaine d'années. Les auteurs de la proposition de loi font ici référence aux dispositions de l'article premier de la loi n° 189 du 18 juillet 1934 concernant les emplois privés et de l'Ordonnance n° 1.911 du 13 août 1936 prise pour son application. En effet, ces textes instaurent des quotas en matière de main d'œuvre dans certaines catégories d'entreprise, dont notamment les sociétés exploitant des monopoles concédés.

Rien ne remplace, pour l'explication, la lettre même de l'Ordonnance précitée dont l'article premier dispose que : *« les entreprises privées industrielles ou commerciales occupant plus de dix employés ne pourront avoir recours à la main-d'œuvre étrangère que dans une proportion de 80 % de leur effectif. Pour les sociétés à monopole et les services publics concédés, cette proportion est réduite à 70 % ».*

Manifestement, ce texte est clairement d'une autre époque et sa suppression n'est que pure logique. En outre, il ne correspond pas nullement à une politique incitative et d'exemplarité pour l'emploi des Monégasques. Le Ministre d'État lui-même, dans la réponse adressée, lors de la Séance Publique du 11 octobre 2010, au rapport de la Commission des Finances et de l'Économie Nationale pour le Budget Rectificatif 2010 avait énoncé, nous citons : *« il convient de noter que ces textes vieux de plus de 70 ans ont été pris dans un contexte de marché du travail très différent (...) D'une façon générale, la solution ne réside pas à notre sens dans une politique des quotas qui, comme cela vient d'être démontré, serait dans bien des cas inapplicable. »*

Il faut d'ailleurs se rendre à l'évidence, ainsi que le souligne très justement le Ministre d'Etat, que le nombre de nationaux ne serait, en toute hypothèse, pas suffisant pour les quelque 50 000 emplois qui sont occupés par les travailleurs en Principauté.

Aussi l'article 4 précité modifie les dispositions de l'article premier de la loi n° 189 pour les mettre en adéquation avec notre temps et les réinsérer dans le dispositif d'application des priorités énoncées auparavant.



S'agissant des désormais des **articles 5 à 11**, ceux-ci traitent plus spécifiquement de la Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi.

Cette Commission est instaurée sur la base de trois éléments fondamentaux :

- **une saisine élargie** : par toute personne bénéficiant d'un rang de priorité qui estime que, à l'occasion d'une procédure de recrutement, la priorité nationale a été méconnue ; par toute institution représentée au sein de la Commission, dotant ainsi les différentes entités qui veillent à l'application de la priorité nationale la possibilité d'utiliser un procédé efficace permettant de déclencher directement une procédure de contrôle, contrairement à l'actuelle cellule de veille mise en place par la majorité. Ceci souligne, si besoin est, l'esprit d'ouverture de l'opposition et la complémentarité de la solution proposée avec les autres dispositifs ;
- **une procédure de contrôle effective, mais respectueuse et non intrusive** : une fois la saisine opérée, celle-ci donne nécessairement lieu à instruction et vérification ; la Commission pourra ainsi se faire communiquer tous documents pertinents, procéder aux auditions nécessaires et vérifier l'adéquation de la personne victime de la non-application de la priorité nationale avec les conditions d'aptitude, de qualification et d'expérience posées par l'offre d'emploi. Le tout se fera dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité des armes pour l'employeur.
- **une interaction institutionnelle** : une fois l'instruction menée par la Commission, le Ministre d'État pourra prendre le relais si cette même Commission constate que la priorité nationale a été méconnue et adresser une injonction aux fins de mise en conformité à l'employeur ; le cas échéant, le juge des référés du tribunal du travail pourra également intervenir. En effet, les auteurs de la proposition de loi ont considéré que la procédure décrite précédemment trouvait à s'appliquer « à l'occasion du contrat de travail » au sens des dispositions de l'article premier de la loi n° 446 du 16 mai 1946 portant création d'un tribunal du travail. Il est à noter que l'employeur devra faire cesser les manquements ou en supprimer les conséquences, ce qui peut vouloir dire rompre le contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions relatives à la priorité nationale. Si cette solution



peut sembler sévère, les auteurs de la proposition de loi comptent surtout sur son effet comminatoire et dissuasif à l'égard de l'employeur dans la mesure où il devra supporter, outre les frais inhérents à toute conclusion d'un contrat de travail, les salaires versés à la personne qui avait été embauchée, que les indemnités de rupture ainsi que les éventuels dommages-intérêts que ne manquera pas de réclamer le salarié qui pensait avoir été embauché dans le respect de la législation.

Pour ce qui est de la composition de la Commission, les auteurs de la proposition de loi se sont efforcés de lui conférer une représentativité optimale en associant des représentants du Gouvernement, du Conseil National, de la Commune ainsi que des représentants des syndicats, tant du point de vue du patronat que des salariés, afin d'assurer, d'une certaine manière, un fonctionnement paritaire.

Ces quelques éléments dressent *grosso modo*, le mode de fonctionnement et les traits caractéristiques de cette Commission. Comme le remarquera le lecteur attentif, le champ d'application de cette Commission du Respect des priorités d'accès aux emplois ne concerne pas la fonction publique. Il s'agit d'un choix dont on peut certes discuter, mais qui est pleinement justifié.

En effet il importe de renforcer le contrôle du respect de la priorité nationale dans les domaines où l'on sait qu'elle est difficile à appliquer. Or, s'agissant de la fonction publique, l'application qui en est faite par les Services compétents de l'Administration, bien que toujours perfectible à l'instar de tout produit de l'action humaine, demeure très satisfaisante et point n'est donc besoin d'alourdir davantage le mode de fonctionnement actuel.

En revanche, et l'intitulé même de la Commission permet aisément de s'en rendre compte, cette Commission est en charge « des » priorités. Certains essaieront sans nul doute de dresser une présentation caricaturale de cette Commission, en faisant croire que la priorité nationale est ainsi reléguée au deuxième plan, ce qui n'a strictement aucun sens. La Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi est plus que jamais une Commission du Respect de la Priorité Nationale et les auteurs de la présente proposition de loi auraient très bien pu se limiter à cela, voire créer artificiellement des sous-commissions en fonction des différentes catégories de personnes prioritaires. Un tel procédé, démagogique au

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized signature and the letters 'JFR'.

possible, n'est clairement pas cohérent avec l'inscription d'un rang de priorité pour les Enfants du Pays. Pas plus qu'il ne l'est avec sa consécration législative : la loi n'est-elle pas faite pour être contrôlée et appliquée ? Car ce n'est pas le rang de priorité qui détermine la nécessité d'un contrôle, non le contrôle qui détermine le rang de priorité. C'est pourquoi le respect de la priorité nationale est et demeurera la première préoccupation des élus de l'opposition, la protection des uns ne saurait avoir pour corollaire l'exclusion de l'autre.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

DISPOSITIF

Article premier

Les dispositions de l'article premier de la loi n° 188 du 18 juillet 1934 relative aux fonctions publiques sont modifiées comme suit :

« Sous réserve des accords avec le Gouvernement français et des conditions d'aptitude exigées, les fonctions publiques de l'État, de la commune et des établissements publics ou reconnus d'utilité publique seront attribuées dans l'ordre de priorité ci-après énoncé :

- 1. aux personnes de nationalité monégasque ;*
- 2. au conjoint non divorcé ou séparé de corps ou aux descendants directs d'une personne de nationalité monégasque ;*
- 3. aux personnes nées à Monaco, qui y résident depuis leur naissance, à la condition que l'un de leurs auteurs ait également résidé à Monaco au moment de celle-ci ; peuvent toutefois être dispensées de la condition de naissance à Monaco les personnes qui, tout en remplissant les autres conditions visées au présent chiffre,*



Handwritten signature and initials, including the letters "JFR" and a blue scribble.

seraient nées hors de la Principauté en raison d'un cas fortuit ou pour des raisons médicales ou de force majeure ;

- 4. aux personnes qui résident à Monaco depuis au moins quarante années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*
- 5. aux personnes qui résident à Monaco depuis au moins dix années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*
- 6. aux personnes d'une nationalité autre que monégasque, domiciliées à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle ;*
- 7. aux personnes de nationalité autre que monégasque, domiciliées dans les communes limitrophes et autorisées à y travailler. ».*

Article 2

Les dispositions de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté sont modifiées comme suit :

« Pour les candidats possédant les aptitudes nécessaires à l'emploi, et à défaut de travailleurs de nationalité monégasque, l'autorisation prévue à l'article précédent est délivrée selon l'ordre de priorité suivant :

- 1. conjoint non divorcé ou séparé de corps ou descendants directs d'une personne de nationalité monégasque ;*
- 2. personnes nées à Monaco, qui y résident depuis leur naissance, à la condition que l'un de leurs auteurs ait également résidé à Monaco au moment de celle-ci ; peuvent toutefois être dispensées de la condition de naissance à Monaco les personnes qui, tout en remplissant les autres conditions visées au présent chiffre, seraient nées hors de la Principauté en raison d'un cas fortuit ou pour des raisons médicales ou de force majeure ;*


JFR

3. *personnes qui résident à Monaco depuis au moins quarante années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*
4. *personnes qui résident à Monaco depuis au moins dix années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*
5. *personnes d'une nationalité autre que monégasque, domiciliées à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle ;*
6. *personnes de nationalité autre que monégasque, domiciliées dans les communes limitrophes et autorisées à y travailler. ».*

Article 3

Les dispositions du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté sont modifiées comme suit :

« Les licenciements par suppression d'emploi ou compression de personnel ne peuvent être effectués, pour une catégorie professionnelle déterminée, que dans l'ordre suivant :

1. *personnes de nationalité autre que monégasque et domiciliées hors des communes limitrophes ;*
2. *personnes de nationalité autre que monégasque, domiciliées dans les communes limitrophes ;*
3. *personnes d'une nationalité autre que monégasque, domiciliées à Monaco et y ayant déjà exercé une activité professionnelle ;*
4. *personnes qui résident à Monaco depuis au moins dix années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*


JFR

5. *personnes qui résident à Monaco depuis au moins quarante années sans interruption, sauf si l'interruption a eu lieu pendant la minorité ou a été rendue nécessaire pour suivre des études, une formation, recevoir des soins médicaux ou remplir des obligations militaires ;*
6. *personnes nées à Monaco, qui y résident depuis leur naissance, à la condition que l'un de leurs auteurs ait également résidé à Monaco au moment de celle-ci ; peuvent toutefois être dispensées de la condition de naissance à Monaco les personnes qui, tout en remplissant les autres conditions visées au présent chiffre, seraient nées hors de la Principauté en raison d'un cas fortuit ou pour des raisons médicales ou de force majeure ;*
7. *conjoint non divorcé ou séparé de corps ou descendants directs d'une personne de nationalité monégasque ;*
8. *personnes de nationalité monégasque. ».*

Article 4

Les dispositions de l'article premier de la loi n° 189 du 18 juillet 1934 concernant les emplois privés sont modifiées comme suit :

« Les sociétés à monopole, les services publics concédés et les entreprises privées, industrielles ou commerciales, occupant plus de dix employés, ne pourront avoir recours à la main-d'œuvre étrangère qu'à la double condition de respecter l'ordre de priorité prévu par les dispositions de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté et qu'aucune personne de nationalité monégasque ne dispose des conditions de qualification, d'expérience et de compétence requises par l'employeur au titre de l'offre d'emploi déclarée dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 3 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté. ».


JFR

Article 5

Est instaurée, afin de veiller à l'application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 et de l'article premier de la loi n° 189 du 18 juillet 1934, une Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi, dont la composition est fixée ainsi qu'il suit :

- Le Ministre d'État ou le représentant qu'il désigne à cette fin, Président ;
- Un représentant du Département des Finances et de l'Économie ;
- Un représentant du Département des Affaires Sociales et de la Santé ;
- Un représentant de la Direction du Travail ;
- Trois conseillers nationaux désignés par le Conseil National en Commission Plénière d'Étude ;
- Deux conseillers communaux.
- Un représentant de la Fédération Patronale ;
- Un représentant de l'Union des Syndicats de Monaco.

Le secrétariat de la Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi est assuré par un fonctionnaire du Département des Affaires Sociales et de la Santé ou d'un fonctionnaire relevant des Services placés sous sa tutelle.

Article 6

La Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi peut être saisie par toute personne intéressée de nationalité monégasque ou toute Institution représentée en son sein lorsqu'elle estime, qu'au regard des critères de qualification, de compétence et d'expérience contenus dans l'offre d'emploi, l'employeur a méconnu la priorité accordée aux postulants de nationalité monégasque.



Handwritten signature and initials JFR.

Article 7

La Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi, saisie en application de l'article précédent, est chargée de vérifier qu'aucune des candidatures reçues émanant d'une personne monégasque ne répond aux critères de qualification, de compétence ou d'expérience contenus dans l'offre d'emploi.

Article 8

Dans l'exercice de sa mission de contrôle, la Commission peut se faire communiquer tous documents utiles à l'instruction du dossier qui seraient en possession de l'Administration, de l'employeur ou du salarié.

Elle peut solliciter l'audition des principaux intéressés.

Article 9

Lorsque la Commission estime, à l'aune des vérifications opérées, que la priorité accordée aux personnes monégasques a été méconnue, elle dresse un procès-verbal de carence qu'elle adresse au Ministre d'État, à charge pour ce dernier de le communiquer à l'employeur, ainsi qu'à la personne ou l'Institution ayant procédé à la saisine.

Ce procès-verbal doit contenir les éléments de fait et de droit de nature à établir l'existence d'une méconnaissance de la priorité accordée aux personnes monégasques. Le cas échéant, il peut contenir toute recommandation ou suggestion de nature à remédier aux manquements constatés.

À compter de la transmission, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour présenter ses observations. À défaut de réponse, il est réputé avoir acquiescé aux éléments de fait et de droit contenus dans le procès-verbal.

 JFR

L'employeur peut demander à être entendu par la Commission.

Article 10

Si à l'issue de la procédure prévue à l'article précédent, le Ministre d'État estime que l'employeur a méconnu la priorité accordée aux personnes de nationalité monégasque, il le met en demeure de faire cesser les manquements ainsi constatés et d'en supprimer les conséquences.

L'employeur dispose d'un nouveau délai d'un mois pour se conformer à la mise en demeure. À défaut, le Ministre d'État peut demander au juge des référés du tribunal du travail, d'ordonner à l'employeur de se conformer à la mise en demeure. Le juge des référés peut assortir sa décision d'une astreinte.

Lorsque le respect des dispositions relatives à la priorité accordée aux personnes monégasques nécessite la rupture du contrat de travail conclu en sa méconnaissance, celle-ci est réputée ouvrir droit à indemnisation dans les conditions prévues par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, sans préjudice, le cas échéant, de dommages-intérêts.

En toute hypothèse, la Commission et l'intéressé sont dûment informés des suites qui ont été réservées à la saisine.

Article 11

À compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Ministre d'État présente annuellement au Conseil National un bilan de l'application de ses dispositions.

Des dispositions réglementaires déterminent, en tant que de besoins, les conditions d'application de la présente loi, notamment pour ce qui concerne le fonctionnement de la Commission du Respect des Priorités d'Accès à l'Emploi.



Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.



B. PASQUIER



Dr JF ROBILLOAN



Jean Louis GRANDJEAN