

# Monaco Business News

> NUMÉRO 86  
TRIMESTRIEL - AVRIL 2024

ISSN 2519 - 7770

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2023 ET PERSPECTIVES **P.2**

**CAHIER JURIDIQUE**  
LA MALADIE  
PROFESSIONNELLE :  
DROITS ET DÉMARCHES

**P.15**

**LA FEDEM VOUS INFORME**  
MONACO POUR L'EMPLOI,  
UNE 2<sup>ÈME</sup> ÉDITION POUR  
PROMOUVOIR L'EMPLOI  
EN PRINCIPAUTÉ

**P.30**

99906-86-F:2.00 €



**FEDEM**  
Fédération des Entreprises Monégasques

# VOTRE VISION. L'EXPERTISE DE NOTRE CORPORATE FINANCE.



Les visionnaires sont curieux. Ils sentent la nouveauté. Ils créent des opportunités. Nous avons été partenaires des entrepreneurs depuis plus de 100 ans. Pendant toutes ces années, nous avons perfectionné notre expertise en Corporate Finance ici à Monaco, de la Fusion-Acquisition à la structuration de dettes. Pour nos clients entrepreneurs et les grandes familles, ce service vient parfaire notre recherche d'excellence en matière de gestion de patrimoine. Ainsi, derrière chaque visionnaire il y a un banquier, attentif aux besoins de ses clients. Vous pouvez explorer l'horizon, nous garderons un œil sur le rivage.

**CFM INDOSUEZ**  
WEALTH MANAGEMENT

*Work Creates Wealth*



# L'éditorial du Président



Philippe Ortelli

© Julian Giurca / Caroli Com

## SOMMAIRE

NUMÉRO 86 | TRIMESTRIEL - AVRIL 2024

### DOSSIER

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :  
BILAN DES ACTIONS 2023 ET PERSPECTIVES p. 2 à 14

### CAHIER JURIDIQUE

LA MALADIE PROFESSIONNELLE :  
DROITS ET DÉMARCHES p. 15 à 22

### BILLET ÉCO

LA CONFIANCE p. 24 et 25

### BASE ÉCO

MAILLONS FAIBLES & MAILLONS FORTS p. 26

### INTERVIEW

THE REGENCY SCHOOL OF LANGUAGES p. 28 et 29

### LA FEDEM VOUS INFORME

« MONACO POUR L'EMPLOI » : UNE 2<sup>ÈME</sup> ÉDITION  
POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI EN PRINCIPAUTÉ p. 30 et 31

### INDICES SOCIAUX

p. 32

Le 28 mars 2024, les 124 délégués des 31 syndicats professionnels nous ont fait l'honneur de nous réélire pour une nouvelle année au Bureau de la FEDEM. Au nom du Bureau Fédéral je vous remercie de cette confiance renouvelée.

Nous portons et appliquons des valeurs fondamentales :  
Respect de tous  
Compétence  
Méritocratie  
Exemplarité  
Stratégie de long terme

C'est à ce prix, parfois élevé dans l'effort et le travail, que nous faisons perdurer nos entreprises, affrontons la réalité économique compétitive, fidélisons nos clients, et motivons dans une direction commune nos collaborateurs. Pour ce nouveau mandat, nous continuerons à porter ces valeurs qui nous paraissent nécessaires à maintenir notre État de droit, basé sur la confiance.

En ces temps lourds pour nous, souhaitons que toutes les forces de ce petit Pays se réunissent au-delà des querelles personnelles, pour affronter un avenir délicat dans la compliance pour Monaco, une géopolitique mondiale dangereuse et le réchauffement climatique à long terme.

Même si cela peut bousculer certaines idées préconçues, il nous semble nécessaire de recruter et promouvoir des personnes portant ces valeurs, afin de répondre efficacement aux attentes légitimes des entreprises, des salariés, des résidents et des investisseurs, que l'on devrait dans une certaine mesure, comparer à des clients de notre micro-État.

Philippe Ortelli  
Président

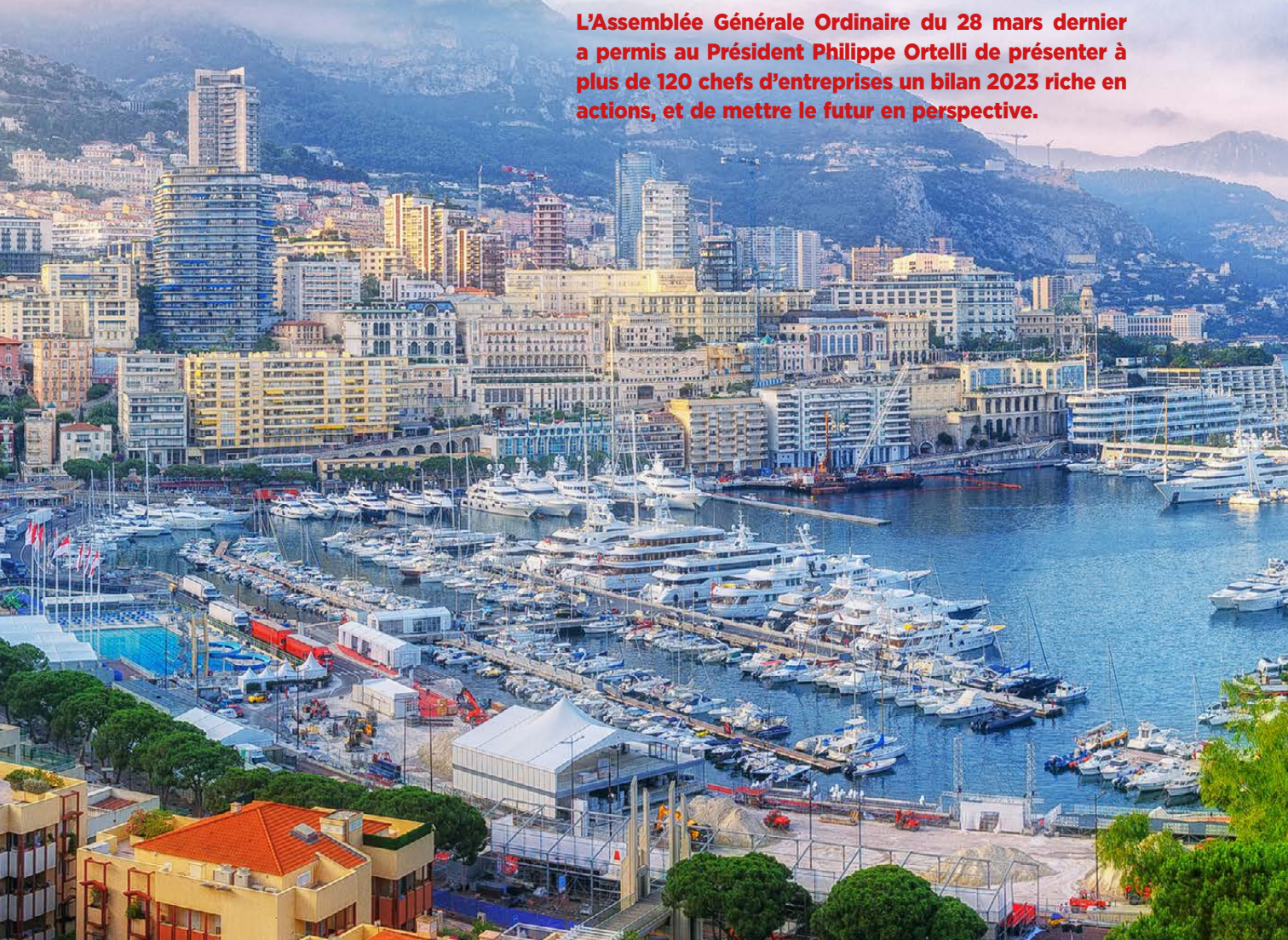


JOURNAL DE LA FÉDÉRATION  
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

"Le Coronado" - 20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco  
Tél. (+377) 92 05 38 92 - Fax (+377) 92 05 20 04 - info@fedem.mc - www.fedem.mc

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2023 ET PERSPECTIVES

L'Assemblée Générale Ordinaire du 28 mars dernier a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à plus de 120 chefs d'entreprises un bilan 2023 riche en actions, et de mettre le futur en perspective.



Le Président a tout d'abord dressé l'état des lieux des adhésions et démissions : « 16 entreprises ont rejoint la FEDEM en 2023, 6 ont démissionné, et 12 ont cessé leur activité. La FEDEM rassemble près de 700 adhérents répartis en 31 Syndicats Patronaux et 84 Membres Correspondants, c'est-à-dire des entreprises adhérant individuellement à la représentativité patronale, soit parce qu'elles font partie de concessions, soit parce que leur activité n'est pas représentée sous la forme d'un syndicat ».

Philippe Ortelli a aussi rappelé que la FEDEM est représentée par des dirigeants bénévoles dans les commissions paritaires de l'emploi, les commissions spéciales des accidents de travail, les commissions de licenciement. Il a plus particulièrement fait référence au nombre élevé de commissions de reclassement des salariés déclarés inaptes ces 2 dernières années, 120 ayant eu lieu en 2023 et 134 en 2022.



© FEDEM



Il a aussi remercié les 104 chefs d'entreprises qui, toute l'année, ont œuvré au sein de ces commissions paritaires et dans les organismes socio-économiques (Tribunal du Travail, Association Monégasque de Retraite par Répartition, Conseil Économique, Social et Environnemental, Caisse de Garantie des Créances des Salariés, Comités de Contrôle et Financier des Caisses Sociales de Monaco dont la nouvelle Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire, Office de la Médecine du Travail, ...).

Le Président a ensuite explicité les nombreux dossiers économiques, juridiques et sociaux dans lesquels la FEDEM s'est impliquée en 2023, ainsi que leurs potentielles conséquences sur les entreprises du pays, avec notamment :

### Création d'une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire

Philippe Ortelli a rappelé : « En 2013, à l'initiative de la FEDEM, un avenant n°21 à la Convention Collective Nationale du Travail prévoyant la création d'une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC) avait été signé avec l'USM, et en 2017, l'AMRR avait notifié à l'ARRCO-AGIRC la sortie à terme de Monaco du régime français. En 2020, la création de la Caisse avait dû être reportée en raison de la crise sanitaire et de la demande d'une nouvelle étude d'actuaire par le Gouvernement Princier. L'ARRCO-AGIRC avait demandé la garantie de l'État Monégasque pour les remboursements des pensions qui resteront à verser. En novembre 2021, un avant-projet de loi portant création de la caisse avait été présenté aux partenaires sociaux. En novembre 2022, le projet de loi n°1070 instituant une CMRC a été déposé, avec quelques divergences par rapport à l'avant-projet, et notamment une gestion tripartite du Comité de contrôle à parité entre le Gouvernement et les partenaires sociaux ».



© FEDEM

Après 10 ans de mobilisation, le 20 avril 2023, la loi n°1544 instituant une CMRC a, enfin, été votée. Elle prévoit notamment un mécanisme de retraite par points, des cotisations initiales basées sur les taux et plafonds français, un taux de rendement du régime compris entre 6% et 7%, des paramètres de liquidation identiques à ceux de la CAR, ainsi qu'une gestion similaire à celle des Caisses Sociales (comités de contrôle financier, commission d'action sociale, ...).

L'ARRCO-AGIRC a imposé le remboursement en seulement 12 ans des 2 milliards qui sont le solde que les organismes paritaires français auront à payer pour les pensions qu'elles continueront de verser pour les 40 prochaines années. Et le Président d'ajouter : « *Le remboursement des pensions qui demeureront versées par l'ARRCO-AGIRC, initialement négocié sur 40 ans, a finalement été imposé en seulement 12 ans par les organismes paritaires français, ce qui retarde la possible baisse de cotisations* ».

Autres points significatifs : l'effectivité de la CMRC aboutit à la suppression des cotisations salariales et patronales CET et APEC à Monaco. Les partenaires sociaux doivent dénoncer les avenants 7 et 7 bis à la Convention Collective Nationale du Travail qui instituaient un dispositif de retraite complémentaire rattaché à l'ARRCO-AGRIC en France. Enfin, la dissolution de l'Association Monégasque de Retraite par Répartition (AMRR) devrait être effective fin 2024.

En juin 2023, les Caisses Sociales ont organisé une présentation qui a plus particulièrement porté sur les démarches déclaratives spécifiques aux employeurs. « *Pour les salariés embauchés à temps partiel inférieur à 151 heures par mois, le plafond des cotisations sera proratisé sur la base d'une durée de temps plein à 151 heures, et non pas de 169 heures. La FEDEM a écrit aux Autorités pour contester cette règle de plafonnement* ».

La CMRC est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. « *Nous allons déjà pouvoir mettre de côté 150 millions d'euros d'excédents en 2024. C'est dommage d'avoir perdu 10 ans pour porter à terme la création de cette caisse, qui est bénéfique pour Monaco, ses entreprises et ses salariés* », a conclu le Président.

## Dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption (LCB/FT-C)

Ces dernières années, l'adaptation de la législation monégasque au dispositif européen de lutte contre le blanchiment a nécessité l'adoption de nombreuses lois toujours plus contraignantes pour les professionnels. Le manque d'anticipation et certaines lacunes constatées dans les textes ont entraîné le vote en urgence de lois encore plus



# 20 ANS D'EXPERTISE EN PRINCIPALITE !

DÉMATÉRIALISATION  
CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ  
CYBER SÉCURITÉ  
CONFORMITÉ DES SYSTÈMES

14 avenue de Grande Bretagne, Le George V  
98000 Monaco  
Tél : (+377) 97 98 18 18

<https://www.actis.mc/>  
[info@actis.mc](mailto:info@actis.mc)



restrictives, suite au dernier rapport du comité Moneyval (janvier 2023), duquel découle le risque que Monaco soit classé en liste grise.

« Ces évolutions législatives sont très contraignantes, notamment concernant les informations demandées sur les bénéficiaires effectifs. La Loi n°1550, notamment, prévoit de nouvelles obligations déclaratives pour les sociétés civiles, les associations, les fondations, et renforce les sanctions administratives et pénales », a signalé le Président.

En février 2023, le Gouvernement a lancé une campagne de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la prolifération des armes de destructions massives. Dans le cadre du Service d'Information et Contrôle sur les Circuits Financiers (SICCFIN), le Gouvernement a sollicité la FEDEM pour sensibiliser ses membres concernés à l'importance de participer aux webinaires bimensuels s'adressant aux entreprises et professions non financières désignées, organisés par les autorités compétentes et des experts internationaux. En février 2024, le Gouvernement a proposé de nouveaux webinaires de formations avec des experts internationaux et a sollicité la FEDEM pour inciter ses membres à y participer.

Plusieurs réunions se sont tenues avec le Gouvernement et les acteurs économiques pour faire le point sur la stratégie nationale de lutte contre le blanchiment.

En septembre 2023, le SICCFIN a été remplacé par l'Autorité Monégasque de Sécurité Financière (AMSF), qui dispose de pouvoirs renforcés.

« Ces textes très restrictifs s'imposent à nous soit directement, soit par le biais de nos clients et de nos fournisseurs. S'il est légitime que Monaco mette tout en œuvre pour lutter contre la délinquance financière, un équilibre est nécessaire entre la protection des droits fondamentaux et la mise en application des Directives Européennes, comme l'ont fait bon nombre de pays voisins en les transposant dans leur droit national. Aujourd'hui, la surtransposition de ces Directives dans le corpus législatif monégasque entrave le fonctionnement des entreprises et porte atteinte à l'attractivité de Monaco », a souligné Philippe Ortelli.

## Négociations avec l'Union européenne en vue d'un accord d'association

En février 2023, le Gouvernement a mandaté les cabinets de conseil Debouzy et Accuracy afin de réaliser une étude prospective sur les conséquences économiques, juridiques et politiques d'un éventuel échec des négociations entre Monaco et l'Union européenne (UE).

Consultée, la FEDEM a interrogé les Présidents des Syndicats patronaux affiliés pour recueillir leurs avis, besoins, et préoccupations concernant ces négociations, qu'elle a ensuite centralisés et transmis auxdits cabinets.

En juillet 2023, le Conseil National a lancé son étude pour mesurer l'impact en cas d'accord et de non-accord d'association avec l'UE.

Consultée, la FEDEM a indiqué n'avoir pas de position tranchée sur un tel accord étant donné les positions patronales contrastées.

En septembre 2023, le Gouvernement a interrompu les négociations du fait de l'impossibilité à concilier les exigences de l'UE avec les lignes rouges arrêtées par S.A.S. le Prince Souverain.

## Attractivité : réunion stratégique des acteurs de l'emploi

Le 20 juin 2023, une réunion à l'initiative du Gouvernement s'est tenue pour échanger avec les représentants patronaux sur les difficultés de recrutement des entreprises, autres que celles liées au transport et au logement des actifs.

En réponse aux attentes des entreprises, le Gouvernement a proposé d'organiser un forum de l'emploi.

Le 15 septembre 2023, le Gouvernement a organisé le 1<sup>er</sup> forum « Monaco pour l'Emploi » où de nombreux secteurs étaient représentés par leurs syndicats patronaux et plus de 3000 visiteurs ont été comptabilisés.

Le 16 février 2024, le succès de ce forum a incité le Gouvernement à organiser une 2<sup>ème</sup> édition dans un format élargi et différent.

Pour Philippe Ortelli : « Ce forum est sur le principe une très bonne initiative, mais, je ne le répèterai jamais assez, si la problématique des transports et des logements n'est pas résolue, Monaco attirera de moins en moins de salariés, et finira par devenir à terme comme un hôtel 5 étoiles pour des résidents à haut pouvoir d'achat. Est-ce ce que nous voulons pour notre pays ? ».

## Instauration de nouveaux droits sociaux

Dès son arrivée au printemps 2022, le nouveau Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé avait proposé 4 évolutions de droits sociaux : premièrement, la création d'un congé parental de 3 mois à l'issue des congés maternité/paternité, qui serait indemnisé par la CCSS à hauteur de 70% du salaire de base de la CAR





# Je roule à l'électrique et je passe au vert !

À Monaco, les bornes  
de recharge délivrent  
une électricité 100 %  
d'origine renouvelable.



#maconsodouce  
L'énergie, autrement

*Je contribue à préserver notre cadre  
de vie d'exception en me déplaçant en  
silence et sans émission de CO<sub>2</sub>.*

pour un coût annuel d'environ 2 millions d'euros. Deuxièmement, la mise en place d'un dispositif de don de congés. Troisièmement, l'allongement du congé paternité de 12 à 21 jours, et de 19 à 28 jours en cas de naissances multiples et d'enfants à charge, pour aligner sa durée sur celle (révisée) des fonctionnaires. Et enfin, quatrièmement, l'encouragement des modes de travail souples (temps partiel, aménagement du temps de travail, télétravail, congés supplémentaires non rémunérés) pour les salariés d'un enfant en bas âge.

Après étude, la FEDEM s'était prononcée défavorablement sur les 3 premiers projets de nouveaux droits sociaux.

Concernant le don de congés entre salariés, la FEDEM a par contre soutenu le principe de ce droit.

Et le Président de préciser : « La FEDEM a été consultée en janvier 2023 sur le projet de loi relative au don de congés entre salariés, sur lequel elle a transmis ses remarques au Conseil National en proposant notamment un mode de calcul alternatif valorisant les congés donnés sur la base du salaire du donneur, afin d'éviter tout effet d'aubaine ou de surcoût pour l'entreprise, selon que le salarié donneur soit plus ou moins bien rémunéré que le salarié bénéficiaire du don (conversion des congés donnés en valeur, sur la base de la rémunération du ou des donateurs) ».

En juin 2023, la loi n°1547 relative au don de congés a été adoptée. Elle prévoit que le salarié ne peut donner au maximum que sa 5<sup>ème</sup> semaine de CP. Le don de congés payés nécessite l'accord de l'employeur, et doit être volontaire, anonyme, et sans contrepartie. Il est limité aux situations graves (handicap, maladie grave, perte d'autonomie, accident d'un enfant ou d'un proche exigeant présence et soins, décès). Le don de congés ne peut être fait qu'entre salariés d'une même entreprise. Le bénéficiaire est indemnisé pendant les jours de congés payés donnés sur la base de son salaire. « La proposition de la FEDEM n'a pas été retenue. La période d'absence est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté », a regretté le Président.

En matière d'allongement du congé paternité des salariés, en octobre 2023, la FEDEM a été consultée sur le projet de loi prévoyant d'en porter la durée de 12 à 21 jours (19 à 28 jours dans les situations de naissances multiples, ou si le foyer a déjà au moins 2 enfants à charge).

La FEDEM ne s'est pas opposée à ce projet, tout en préconisant de ne pas en faire un tremplin pour le congé parental.

En décembre 2023, la loi n°1552 relative au congé paternité accordé aux salariés, a été adoptée conformément au projet de loi.

En complément, en novembre 2023, un projet de loi instituant un congé maternité en faveur des travailleuses indépendantes, afin de leur donner le même droit qu'aux travailleuses de droits public et privé, a été déposé. Sa durée serait fixée par Arrêté Ministériel sans être inférieure à 18 semaines (identique à celles des salariés du secteur privé). Ce congé ferait l'objet d'une indemnité journalière forfaitaire.

En février 2024, la loi n°1558 instituant un congé maternité en faveur des travailleuses indépendantes a été adoptée, conformément au projet de loi.

« La FEDEM pense que ce projet pourrait conduire à la création d'un congé paternité », a conclu le Président sur ce dossier.

## Réactions patronales à des demandes syndicales

La Chambre Monégasque de l'Assurance (CMA) et le Syndicat des Entreprises Monégasques d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SEMAAD) ont été sollicités pour négocier des conventions collectives dans leurs branches d'activité.

Le Syndicat Patronal Monégasque des Entreprises de Propreté (SPMEP) a pour sa part été sollicité pour négocier une grille de salaires. De plus, le SPMEP est en désaccord avec l'Inspection du travail qui considère que la prime annuelle de la convention collective française de la propreté doit être versée par les employeurs monégasques.

La FEDEM leur a apporté son soutien juridique. Des réunions et des échanges ont eu lieu en interne, avec la Direction du travail, et avec les Syndicats de salariés.

« La CMA conteste la représentativité et donc la légitimité du syndicat des employés de bureau pour négocier une convention collective. Le SEMAAD est disposé à négocier une convention collective équilibrée. Le SPMEP a rejeté la proposition d'une grille de salaires excessifs, et a par ailleurs argumenté contre le versement de la prime annuelle française à Monaco. La FEDEM a également écrit à l'Inspection du travail pour appuyer le SPMEP en rappelant les modalités d'application du principe dit de « parité des salaires minima », a indiqué le Président.

Il a ensuite fait référence à la motion déposée par l'USM en décembre 2023 pour se plaindre du non-respect de la loi n°416 sur les conventions collectives par certains syndicats patronaux qui refuseraient de négocier ou réviser des conventions collectives.

Dans sa motion, l'USM considère également qu'il existerait, dans tous les secteurs professionnels, une précarité grandissante au niveau des contrats



# monacodigital

L'intelligence du numérique en Principauté

## TÉMOIGNAGE



**Christophe Kadri, Directeur Général**



L'équipe de développement de Monaco Digital a brillé par son écoute, sa réactivité et son expertise exceptionnelle. Elle a travaillé en étroite collaboration avec nos équipes internes, a démontré une compréhension approfondie de nos besoins et a traduit nos exigences en une solution logicielle sur-mesure. L'impact de l'application métier développée est significatif. Grâce à elle, nous doublons notre capacité transactionnelle. Cette solution renforce notre compétitivité sur le marché, ce qui nous amène à recommander vivement les experts Monaco Digital.



INGÉNIERIE  
LOGICIELLE

### COMMENT ACCOMPAGNONS-NOUS MONACO ACTIVE TECHNOLOGY ?

Développement de leur outil métier interne : du contact client à la signature électronique du contrat



Entreprise spécialisée en cybersécurité détentrice du premier SOC privé monégasque.



Société française de conseil en stratégie et en management spécialisée dans l'accompagnement des entreprises.

de travail, de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité, de la mise en place de grilles de salaires, ou des libertés syndicales.

Philippe Ortelli a expliqué : « En janvier dernier, la FEDEM a contesté point par point ces allégations, en soulignant notamment qu'aucun syndicat n'avait jamais refusé de discuter d'une convention collective ni de réviser les clauses d'une convention applicable, et que l'échec de négociations résulte de revendications salariales démesurées ne tenant pas compte de la réalité économique. Nous avons aussi rappelé que la représentativité de Syndicats de salariés, et donc leur légitimité à négocier, pose parfois question. Enfin, l'Inspection du travail fait respecter les dispositions légales en matière de droit du travail et les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité ».

Et d'ajouter : « Monaco devrait s'inspirer de l'Allemagne où chaque entreprise de plus de 3 salariés a l'obligation d'adhérer à une chambre de commerce. Ici ce serait soit à un syndicat professionnel, soit à une fédération de syndicats, participant ainsi à l'effort collectif. L'idée est d'adapter la représentativité syndicale à la réalité des entreprises monégasques ».

## Proposition de loi modifiant la loi n°729 sur le contrat de travail

En juillet 2023, la FEDEM a été consultée sur la proposition de loi n°259 modifiant la loi sur le contrat de travail.

« Ce texte apporte des précisions sur la validité du contrat de travail, conditionnée à l'accomplissement des formalités d'embauche et à la validité du permis de travail. Il prévoit également un préavis porté à 3 mois, après 2 ans d'ancienneté, pour les postes à responsabilité, clarifiant ainsi un usage incertain. Il instaure aussi un dispositif de rupture conventionnelle, inspiré du dispositif français, qui permet au salarié de prétendre à l'indemnisation chômage. Ce dispositif est strictement encadré par une procédure protectrice et par une homologation de l'accord de rupture par la Direction du travail. Il prévoit par ailleurs une indemnité de congédiement plus importante lorsque la rupture émanerait de l'employeur », a signalé le Président.

La FEDEM a exprimé ses positions en considérant que la démission et le licenciement, notamment au

La Société Monégasque de Transport  
prend soin de ce que vous avez de plus cher.



[www.smt.mc](http://www.smt.mc)

**smt**

Tél. : +377.93.30.64.42  
"Le Lumigean" - 2, Boulevard Charles III  
B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex  
Email : office2@smt.mc

travers de l'article 6 de la loi n°729, devraient rester les modes normaux de rupture du contrat de travail.

Elle a aussi pointé que l'homologation de la rupture conventionnelle devrait se faire par un tribunal, et que la rupture conventionnelle initiée par le salarié ne devrait pas être indemnisée.

Le Conseil National a amendé la proposition de loi initiale en supprimant la variabilité de l'indemnité de congédiement et en introduisant une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste du salarié, comme demandé par la FEDEM. La proposition de loi a été adoptée fin novembre 2023.

Il revient au Gouvernement d'en faire ou non un projet de loi.

## Évolutions du droit du travail : dossiers à réformer

La FEDEM souhaite voir évoluer certains textes législatifs et réglementaires et en a informé le Gouvernement.

Philippe Ortelli a détaillé : « La FEDEM souhaite modifier la loi sur le salaire pour supprimer la référence aux minima français sauf le SMIC.

Elle souhaite permettre à l'employeur de restructurer son entreprise, même en l'absence de difficultés économiques.

Parmi ses doléances figure aussi la révision de la loi n°1348 sur l'inaptitude pour stopper les abus, plafonner l'indemnisation du salarié, et supprimer le paiement du préavis naturellement non effectué. Il y a eu 120 cas d'inaptitude en 2023 ! Nous avons déjà alerté le Gouvernement sur la hausse inquiétante des cas d'inaptitude à tous postes pour des raisons psychologiques, qui concernent souvent des salariés désirant quitter l'entreprise, et semblent parfois délivrés avec facilité sans permettre le reclassement. La FEDEM demande également à fixer un barème obligatoire des dommages et intérêts alloués par le juge en cas d'abus de licenciement. Elle sollicite la réduction à 6 mois du délai de prescription pour contester la rupture du contrat qui est encore aujourd'hui de 5 ans !

La FEDEM appelle par ailleurs de ses vœux la révision de la loi sur les conventions collectives pour prévoir qu'en cas de dénonciation d'un accord conventionnel, une nouvelle convention soit négociée dans un délai de 12 mois, sous peine de caducité de l'ancienne.

Elle prône l'instauration de la démission présumée en cas d'abandon de poste, mais aussi l'exclusion de l'accident de trajet du cadre de la législation sur les accidents du travail, demandant sa prise en charge par la CCSS et une révision des règles d'indemnisation de l'accident du travail, la maladie professionnelle et la maladie.

Enfin, la FEDEM préconise d'adapter la représentativité syndicale aux spécificités monégasques ».

## Représentation de la FEDEM au CESE et projets de vœux

Comme chaque année, des représentants patronaux ont fait valoir les positions de la FEDEM sur les multiples projets de vœux, dont notamment :

- Le projet de vœu relatif à la prise en compte du changement climatique dans les conditions de travail.
- Le projet de vœu visant à permettre exceptionnellement aux salariés de travailler ailleurs ou de se former pendant des périodes comme celles du CTR.
- Projet de vœu visant à réglementer le travail à temps partiel (pour les contrats à faible nombre d'heures).
- Le projet de vœu sur la mise en place de grilles de salaires dans toutes les branches.
- Le projet de vœu sur le don de congés.
- Le projet de vœu visant à la prise en charge des accidents de trajets par les Caisses Sociales.
- Le projet de vœu sur le « bien vieillir ».
- Le projet de vœu sur l'urbanisme commercial.

## VOTRE IMPRIMEUR MADE IN MONACO CHANGE DE DRESS CODE

UN SYMBOLE POUR  
TOUS NOS SERVICES

**gsmonaco**  
imprimeur depuis 1980

GRAPHIC SERVICE  
GS Communication S.A.M.

9, Avenue Albert II  
MC 98000 Monaco  
+377 92 05 97 97  
info@gsmonaco.com  
gsmonaco.com



Fournisseur Breveté de  
S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN  
DE MONACO



- Le projet de vœu visant à permettre de faire de la Location avec Option d'Achat à Monaco.
- Le projet de vœu visant à promouvoir les mobilités douces.
- Le projet de vœu visant à obtenir communication de chiffres clés par les Caisses Sociales.
- Le projet de vœu visant à élargir la zone géographique de provenance des apprentis conditionnant le bénéfice des aides gouvernementales.
- Le projet de vœu sur la possibilité de mieux accueillir des stagiaires en entreprise hors convention tripartite.
- Le projet de vœu prévoyant une couverture sociale pour les résidents de Monaco de moins de 21 ans qui iraient travailler en France.
- Le projet de vœu visant à annualiser le temps de travail requis pour l'ouverture de droits à la CCSS pour pallier les effets de la saisonnalité.
- La modification du Règlement Intérieur du CESE.

Certains projets de vœux ont été adoptés, voire concrétisés en textes de loi à l'instar de la loi n°1547 relative au don de congés adoptée en juin 2023.

## Bilan 2022-2023 des Caisses Sociales Monégasques

Le Président a ensuite fait le point sur les résultats des Caisses Sociales pour 2022-2023 : « Pour la CCSS, le montant des salaires taxés s'élève à 2,3 Md€ (2,16 Md€ en 2022-2021 / 1,93 Md€ en 2021-2020), l'excédent technique brut est de 45,6 M€ (28,7 M€ en 2022-2021 / 5,4 M€ en 2021-2020), et le résultat total de 41,6 M€ (7,5 M€ en 2022-2021 / - 4,8 M€ en 2021-2020). En octobre 2023, le travail d'Henri Fabre, Secrétaire Général de la FEDEM, nous a permis d'obtenir une baisse du taux de cotisation de 1,05 point à 13,40%. Pour la CAR, les salaires taxés s'élèvent à 2,1 Md€ (1,97 Md€ en 2022 / 1,76 Md€ en 2021), l'excédent technique brut est de 8,9 M€ (5,9 M€ en 2022 / - 22,8 M€ en 2021), le résultat total s'élève à 45,3 M€ (13,8 M€ en 2022 / 1,1 M€ en 2021) et en octobre 2023, une baisse du taux global de cotisation de 0,55 point à 15,35% a été enregistrée ».

## Formation professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, depuis 1997, la FEDEM a mis en place, avec le soutien du Gouvernement, un dispositif de formation accessible aux entreprises monégasques du secteur privé, adhérentes ou non (les membres de la FEDEM sont exonérés des frais de gestion).

Une rétrocession gouvernementale de 30% HT est ainsi accordée pour des formations en langues étrangères, français pour étrangers, informatique/bureautique, marketing digital, protection des données, cybersécurité, techniques d'accueil, comptabilité et gestion des paies, et de 25% HT pour des formations en management, communication, R.H. (plafonnées à 10 000 euros par an et par entreprise).

« En 2023, la formation professionnelle a continué à progresser sans toutefois retrouver son niveau d'avant la Covid. 13 formateurs sont actuellement agréés par la FEDEM », a rappelé le Président.

## Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

Initié par la FEDEM via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier, ce diplôme permet une meilleure sécurité juridique dans les entreprises de la Principauté.

En 2022-2023, la 8<sup>ème</sup> promotion a eu lieu avec 13 étudiants, dont 9 ont été admis aux examens de juin, 2 reçus en rattrapage en septembre dernier, et 2 ont été ajournés.

Assurance et Banque

**Protégez votre entreprise et vos données client**

**CYBER SECURE**  
Une réponse adaptée pour la maîtrise des risques Cyber.

assurance citoyenne

**Agence C. SASSI**  
7 rue Suffren Reymond | 98001 MONACO CEDEX | (+377) 93 30 45 88  
agence.axa.fr/sassi-cyril @AXASassi @AgenceSassi  
Jérémy DELAHAYE (+377) 93 30 48 63

Philippe Ortelli s'est réjoui : « La 9<sup>ème</sup> session a débuté en novembre 2023 avec 16 étudiants. Ce diplôme continue à attirer des salariés, des cadres, et des entrepreneurs, et à diffuser le savoir et une meilleure pratique du droit social monégasque ».

## Prestations du service juridique de la FEDEM

Le Président a aussi rappelé que les membres pouvaient optionnellement bénéficier des conseils particuliers du service juridique de la FEDEM en matière de droit du travail monégasque, pour traiter de manière plus approfondie les besoins spécifiques dans leurs entreprises concernant la rédaction de contrats de travail, de lettres de licenciement, de règlements intérieurs, la mise en place d'accords d'entreprises, l'assistance à l'organisation des élections des Délégués du Personnel, ...

## Formations courtes et pratiques en droit du travail monégasque

Pour mieux faire connaître les spécificités du droit social monégasque, la FEDEM organise aussi chaque mois des formations pratiques d'une demi-journée sur des thèmes tels que l'inaptitude des salariés, l'optimisation des contrats de travail, la rupture du contrat de travail, la durée du travail et son aménagement, le harcèlement et la violence au travail.

## Presse et communication de la FEDEM

Entre janvier 2023 et janvier 2024, 5 numéros du *Monaco Business News* (n°81 à 85) ont été publiés. Ses deux rédacteurs ont à nouveau été confirmés comme journalistes professionnels à Monaco et en France (CCIJP), ce qui permet de conserver le tarif postal presse (CPPAP).

En novembre 2023, suite au dossier consacré au transport et au logement des actifs paru dans le *MBN* n°84, le Conseiller-Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme, a écrit à la FEDEM pour détailler les actions du Gouvernement en matière de mobilité.

En janvier 2024, la FEDEM a répondu par un courrier signé par tous les Présidents de Syndicats patronaux affiliés pour insister sur l'insuffisance des mesures déployées et promouvoir la solution d'un métro qui desservirait Monaco, l'aéroport de Nice et Vintimille, ouvrant une perspective de développement à 100 ans. En réaction, le Conseiller-Ministre a proposé de rencontrer le Président de la FEDEM. En définitive, à l'invitation du Président

de la FEDEM, le Conseiller-Ministre a participé au Conseil Fédéral du 21 mars dernier.

Philippe Ortelli a rappelé les grands axes de cette rencontre : « Nous avons échangé sur l'avenir du pays. C'est essentiel pour les chefs d'entreprises qui doivent regarder à 10 ans, à 20 ans, et prendre aujourd'hui les bonnes décisions pour demain. Il en va de même pour Monaco. Si les bonnes décisions en matière de mobilité ne sont pas prises dès maintenant, tous les acteurs économiques seront sanctionnés. Cela se traduira par une perte majeure d'attractivité, des départs d'entreprises, et parfois même des faillites. Nous serons dépassés par d'autres compétiteurs qui auront su agir là où nous aurons tergiversé. Monaco n'a aucune ressource naturelle à part l'intelligence humaine. Nos Princes ont bâti un pays où il fait bon vivre, mais où le travail est indispensable car les ressources de la terre sont nulles. Nous entendons dire que l'on veut moins de chantiers et une économie moins basée sur le tout immobilier. Monaco doit donc rester attractif pour des cerveaux, pour qu'ils continuent à venir créer de la valeur ajoutée. Comment faire si les conditions de transports et de logements deviennent de plus en plus difficiles ? Depuis 2000 ans et les voies romaines, l'histoire nous montre que l'attractivité passe par un développement économique basé sur les infrastructures. Malheureusement aujourd'hui depuis le tunnel descendant, nous n'avons pas eu de nouvelle infrastructure de transport. La Principauté est vouée à la croissance : 100 000 salariés seront nécessaires en 2050 pour continuer à financer notre système de retraites. Il est urgent maintenant de traiter le problème ! ».

En complément de son journal, la FEDEM a aussi communiqué dans les médias monégasques. « Depuis janvier 2023, la FEDEM s'est exprimée à 7 reprises sur des sujets comme la rentrée économique et sociale, la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire, les freins à l'attractivité, la mobilité, la formation professionnelle, ... », a-t-il indiqué. Ces articles ont été publiés sur les réseaux sociaux et sont disponibles sur le site de la FEDEM (<https://www.fedem.mc>).

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

**PB.**  
PIERRE BRIERE

ASSURANCES  
MONACO & FRANCE

CABINET.BRIERE@MMA.FR - +377 93 10 51 93



Depuis janvier 2023, la FEDEM a aussi communiqué à 41 reprises avec ses membres, afin de leur transmettre électroniquement des invitations à des événements ou des webinaires, des informations économiques, sociales ou juridiques importantes pour leurs entreprises, des annonces de parution du *MBN*, ou pour les consulter sur des sujets essentiels.

Le Président est également revenu sur l'intervention de Martin Peronnet, Directeur Général de Monaco Telecom, lors du Conseil Fédéral de décembre 2023 concernant la migration du réseau cuivre vers la fibre optique. Il lui a à nouveau donné la parole lors de l'Assemblée afin d'insister sur l'urgence pour les entreprises monégasques qui ne l'ont pas encore fait de se rapprocher de l'opérateur et de leur installateur privé avant le 31 juillet 2024, pour ne pas risquer de perdre leur connexion internet. Certains centraux téléphoniques encore utilisés par des entreprises devront aussi être mis à jour pour reconfigurer leur réseau.

Pour conclure, Philippe Ortelli a mis en avant la montée des incertitudes en ce début 2024. Il a rappelé qu'une édition du *Monaco Business News* (n°71 - Juillet 2020) avait montré le parallélisme de destin entre Monaco et Venise, et insisté pour que la Principauté ne commette pas les mêmes erreurs en se surchargeant de règles et contraintes qui empêcheraient les entrepreneurs de s'adapter.

## Élection du Bureau Fédéral

Après approbation à l'unanimité des rapports moraux et financiers et du budget prévisionnel, la séance s'est poursuivie avec l'élection du Bureau Fédéral pour l'exercice 2024. 7 postes étaient à pourvoir pour 7 candidats, tous issus de l'équipe sortante.

L'Assemblée a procédé à l'élection à l'unanimité du Bureau Fédéral suivant (cité par ordre alphabétique) :

- Irene Ballini (Shipping)
- Corinne Bertani (Voyages)
- Jean-Franck Bussotti (Industries métallurgiques)
- Henri Fabre (Ingénierie)
- Henri Leizé (Commerce)
- Anne-Marie Monaco (Immobilier)
- Philippe Ortelli (Transports)

Le Bureau Fédéral élu s'est réuni le 4 avril dernier afin de déterminer la composition suivante :

- Philippe Ortelli, Président
- Henri Fabre, Secrétaire Général
- Anne-Marie Monaco, Trésorière
- Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les études économiques
- Henri Leizé, Vice-président pour les affaires sociales
- Irene Ballini, Conseillère
- Corinne Bertani, Conseillère

Carole Quazzolo





# LA MALADIE PROFESSIONNELLE : DROITS ET DÉMARCHES

## PRÉAMBULE

Le milieu de travail et les tâches que doivent effectuer les salariés peuvent être non seulement à l'origine d'accidents du travail mais aussi de maladies professionnelles.

Si l'une peut parfois résulter de l'autre, ce sont deux entités que l'on peut distinguer, et si les accidents peuvent être violents, au point parfois de causer la mort, les maladies sont souvent plus insidieuses et leur caractère professionnel moins évident à établir puisqu'il résulte d'événements qui peuvent être moins identifiables dans le temps.

Lors du rapport d'enquête n° 1181 de la 15<sup>ème</sup> législative de l'Assemblée Nationale en France, le rapporteur a déclaré que « *Aucune politique de santé digne de ce nom, aucune politique de prévention qui se respecte ne peuvent ignorer, ni même négliger le champ du travail.* »

La santé au travail et à fortiori le contexte et les enjeux plus larges auxquels elle est liée, ne sont certes pas réductibles aux maladies professionnelles, mais celles-ci constituent le socle sur lequel s'est élaborée une protection légale face aux risques professionnels.

Chaque pays en Europe a construit et adapté des systèmes de reconnaissance et de prise en charge des maladies professionnelles. Aussi, le concept juridique de maladie professionnelle ne recouvre pas toujours la même chose partout. Néanmoins, il y a tout de même un fond commun et on retrouve souvent les mêmes grandes catégories parmi les maladies professionnelles les plus fréquentes mais pas toujours dans le même ordre ou dans les mêmes volumes.

Les risques physiques sont les plus anciens dans la prise de conscience. Ils peuvent comprendre des risques radiologiques (rayonnement de sources de chaleur ou de radiation, de fréquence radio, micro-ondes...). Mais aussi, des risques chimiques, en cas d'exposition à des matières dangereuses (nocives, toxiques, corrosives, réactives, cancérigènes...). Ils peuvent comprendre également des risques ergonomiques, susceptibles de causer notamment des troubles musculo squelettiques. Certains pays reconnaissent aussi les risques psycho-sociaux.

Les risques professionnels sont en constante évolution et engendrent de nouvelles problématiques de santé.

Une culture de prévention de ces risques a été mise en place dans de très nombreux pays.

La Principauté de Monaco a veillé à encadrer strictement le périmètre des pathologies reconnues comme maladie professionnelle. La loi considère comme liées au travail, les maladies définies comme telles.

Elle s'est dotée aussi de dispositifs visant à améliorer la sécurité et la santé des salariés au travail.

Monsieur Louis CARAVEL, conseiller, reconnaissait déjà en 1955, en séance publique du Conseil National que « *l'industrialisation progressive de notre pays à laquelle nous assistons, se traduit évidemment, par un*

*accroissement de main-d'œuvre employée. L'application de nouvelles techniques industrielles ... pose de nouveaux problèmes médico-sociaux, dont il convient de rechercher des solutions, à la lumière de l'expérience des pays membres d'organisations internationales.* »

Beaucoup plus récemment, la loi n° 1451 du 4 juillet 2017 est venue modifier certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail, en élargissant la mission de conseil de l'OMT, dans l'adaptation des postes de travail aux salariés, mais aussi la réduction des risques professionnels.

La constitution d'une équipe pluridisciplinaire est venue renforcer la mission de prévention de l'OMT, dont notamment la mise en place d'intervenants en prévention des risques professionnels.

Il est important d'identifier et de comprendre les textes qui reconnaissent et traitent de la maladie professionnelle en Principauté. Il est nécessaire de bien définir ce qu'on entend par maladie professionnelle, de préciser les conditions de prise en charge, leurs réparations.

Il est essentiel de maîtriser le droit de la preuve des éléments présomptifs permettant de retenir le caractère professionnel de la maladie, ainsi que les règles de contestation.

La réponse des juges sur cette question est cruciale. Aussi, le commentaire d'un arrêt de la Cour de révision par un avocat à la cour de cassation et au conseil d'Etat viendra parfaitement illustrer ce thème majeur.

## LES TEXTES

[À Monaco, la loi n° 636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration et l'assurance des accidents du travail, traite des accidents du travail et les définit dans son article 2 :](#)

*« Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, en quelque lieu que celui-ci s'effectue, donnent droit, dans les conditions indiquées par la présente loi, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge de l'employeur, quel qu'il soit, dès lors qu'il aura été prouvé, par tous moyens, que la victime exécutait, à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services.*

*Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur salarié alors qu'il se rend de sa résidence ou du lieu où il prend habituellement ses repas au lieu de son travail et vice-versa, à la condition qu'il ne se soit pas détourné du parcours normal ou qu'il ne l'ait pas interrompu pour un motif étranger à son emploi. »*

[Extension de la loi sur les accidents du travail aux maladies professionnelles :](#)

[La loi n° 444 du 16 mai 1946 étend aux maladies professionnelles la législation sur les accidents du travail.](#)

Son article 1<sup>er</sup> dispose que « *La législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail est étendue aux maladies*

professionnelles, sous réserve des dispositions spéciales de la présente loi. » Ainsi, les maladies professionnelles ouvrent droit aux mêmes prestations que les accidents du travail.

## DÉFINITION DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

À Monaco, une pathologie ne peut être définie comme maladie professionnelle qu'en fonction de critères bien précis.

**L'article 2 de la loi n° 444 prévoit que :** « *Sont considérées comme maladies professionnelles les affections aiguës ou chroniques, mentionnées aux tableaux annexés à la présente loi, lorsqu'elles atteignent les ouvriers habituellement occupés aux travaux industriels correspondants. ....* »

La maladie professionnelle résulte de l'exposition à un risque auquel est exposé le salarié habituellement occupé. Elle est la conséquence de cette exposition plus ou moins prolongée, qui existe.

Alors que, selon une jurisprudence constante, l'accident est considéré comme une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente d'un évènement extérieur, la maladie a un caractère progressif et une cause extérieure.

## LA PRISE EN CHARGE

Comme les accidents du travail, les maladies professionnelles sont prises en charge par les compagnies d'assurance dûment agréées en Principauté, à la différence de la France, dont les prestations de l'assurance Accident du travail et Maladie professionnelle sont servies par les caisses primaires d'assurance maladie.

## OBLIGATION D'ASSURANCE

Tout employeur à Monaco doit s'assurer auprès d'une compagnie d'assurance préalablement autorisée par arrêté ministériel, à pratiquer dans la principauté de Monaco, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, sous peine de sanction pénale.

Ainsi, chaque salarié doit être assuré contre le risque AT/MP, dès son embauche, par chaque employeur pour qui il travaille.

## LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

**Pour qu'une affection soit prise en charge en tant que maladie professionnelle, il faut** que la maladie professionnelle figure dans un tableau (donc on ne peut appeler maladie professionnelle que les pathologies qui figurent dans ces tableaux.)

Les maladies professionnelles constituent donc une catégorie spécifique de maladie, codifiée par le droit.

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie désignée dans un tableau de maladie professionnelle et contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. Chacun de ces tableaux comporte un titre, qui désigne la catégorie de pathologies dont il traite, et 3 colonnes.

- La première colonne comporte la désignation de la maladie, c'est-à-dire les signes cliniques requis pour qu'elle soit attestée sur le plan médical.
- La seconde colonne précise un délai de prise en charge, c'est-à-dire le délai maximal entre la constatation de l'affection et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque.

Cette colonne peut aussi, comporter, selon la maladie, une durée minimale d'exposition au risque.

- La troisième colonne énumère une liste limitative ou indicative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies.

Est donc une maladie professionnelle, toute maladie qui satisfait aux conditions figurant dans un tableau..

Le médecin généraliste qui examine son patient doit vérifier que celui-ci présente bien les caractéristiques cliniques figurant dans un tableau de maladies professionnelles annexé à la loi.

Il remplira le certificat médical en s'appuyant sur ce tableau, que le salarié devra obligatoirement inclure dans la déclaration de maladie professionnelle. Il reviendra ensuite au médecin conseil de l'assurance de contrôler si toutes les conditions énoncées dans le tableau de maladie professionnelle sont respectées (le délai de prise en charge, les travaux, le temps d'exposition.)

Dès lors que la victime est informée de la nature professionnelle de sa maladie (comme étant l'une des maladies visées dans un des tableaux de maladies professionnelles), elle est en droit d'agir pour obtenir réparation.

## RÉPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Conformément à l'article 5 de la loi n° 444, *« Toute maladie professionnelle dont la victime demande réparation, en vertu de la présente loi, doit être, par ses soins, déclarée dans les trois mois qui suivront la cessation du travail, au commissaire de police du quartier où s'exerce l'industrie, qui en dresse procès-verbal et en délivre immédiatement récépissé. »*

*« Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par le commissaire de police au chef de l'entreprise qui occupait l'ouvrier malade ainsi qu'à l'inspecteur du travail. »*

Il a été jugé qu'un tel délai ne peut commencer à courir qu'à compter de la date de connaissance effective de la maladie professionnelle (seuls les médecins pouvant lui fournir les éléments nécessaires à l'appréciation de sa situation). Ainsi, ce délai de trois mois court à compter de la reconnaissance objective de la maladie professionnelle, c'est-à-dire à compter de la date à laquelle la maladie a été diagnostiquée comme étant celle visée au tableau des maladies professionnelles.

### En résumé voici, dans la pratique, comment se déroulent les démarches

La maladie professionnelle, une fois diagnostiquée par le médecin de ville ou le médecin de l'OMT, doit être déclarée à l'employeur par le salarié, dans les trois mois suivant l'établissement du certificat médical mentionnant le lien entre sa maladie et son activité professionnelle. Un certificat indiquant la nature de la maladie et ses suites probables doit être rédigé en triple exemplaire par un médecin avec la mention maladie professionnelle.

Une fois que l'employeur est informé par la victime, il doit prévenir sa compagnie d'assurance dans les plus brefs délais. Celle-ci lui fournit un formulaire de déclaration « Maladie Professionnelle » ainsi que la liste des documents à lui remettre, qui peut différer d'un assureur à l'autre.

L'employeur devra compléter cette déclaration et notamment renseigner sur la date de la déclaration de la maladie professionnelle, la nature et

le siège des lésions, en se basant sur le certificat médical qu'il joint en pièce. Il ne devra pas oublier de valider ces documents en y apposant sa signature et le cachet de l'entreprise.

Après réception du document rempli, l'assureur loi établit la demande de rendez-vous (visite médicale) auprès du médecin expert de la compagnie d'assurance afin qu'il vérifie si la pathologie de la victime correspond bien au tableau des maladies professionnelles. Le médecin expert rencontrera la victime et dressera son rapport dans lequel il se prononcera sur la validité ou pas.

Parallèlement, la déclaration de maladie professionnelle, accompagnée du certificat médical (mentionnant les soins et le cas échéant l'arrêt de travail), doit être adressée ou déposée à la Direction de la Sécurité Publique par l'employeur.

Si la compagnie d'assurance ne valide pas la maladie professionnelle, elle adresse un courrier à la victime pour l'en informer. Cette dernière aura la possibilité de faire appel de la décision en saisissant le Tribunal de Première Instance.

La victime peut aussi décider de ne pas contester la décision de la compagnie d'assurance et se rapprocher de la Caisse de compensation des services sociaux pour faire valoir le caractère non professionnel de sa maladie.

La Direction de la Sécurité Publique adresse dans un délai de 8 à 15 jours :

- Un feuillet au Palais de Justice
- Deux feuillets à la Direction du Travail
- Deux feuillets à l'employeur (en cas de dépôt de la déclaration, les feuillets sont remis directement).

Le feuillet vert de la déclaration doit être remis à l'assureur de l'employeur, accompagné des pièces demandées par celui-ci.

le lien et la matérialité c'est-à-dire qu'il doit prouver le lien entre la pathologie dont elle est atteinte et l'exercice de sa profession.

Aussi, l'exposition du salarié au risque prévu au tableau de la maladie professionnelle, ne saurait se déduire des certificats médicaux, établis par des médecins qui ont examiné seulement le dossier médical sans assister ou constater personnellement cette exposition.

La présomption d'imputabilité n'est pas une présomption irréfragable. Elle peut donc être contestée.

Pour que la présomption légale s'applique, il faut donc que :

- Le salarié soit atteint d'une des maladies visées au tableau des maladies professionnelles
- Qu'il ait été habituellement occupé aux travaux visés par le tableau des maladies professionnelles
- Que le délai de prise en charge de la maladie prévu audit tableau soit respecté.

En cas de contestation, les juges du fond doivent examiner l'ensemble des éléments de faits et les preuves qui leur sont soumis, car à défaut, ils priveraient leur décision de motif.

L'absence d'examen des éléments de preuve apportés par une partie, constitue par ailleurs, une violation du droit à un procès équitable.

Chacune des parties doit donc pouvoir se défendre dans les mêmes conditions et notamment voir examiner de la même manière, ses éléments de preuve par le juge.

La cour de révision, le 19 juin 2023, dans une affaire opposant A Contre BH, est venue clairement poser les règles de preuve en matière de reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie d'un salarié.

## Les règles de preuve

Le bénéfice de la présomption d'imputabilité défini par la loi n° 444 est subordonné à la démonstration de la réunion des éléments présomptifs. L'existence de la présomption du caractère professionnel de la maladie professionnelle ne saurait résulter des seules allégations de la victime, non corroborées par des éléments objectifs. Le salarié doit donc établir

**Maître Jean-Jacques Gatineau, Avocat au Conseil d'État et à la cour de cassation en France, nous accorde l'immense privilège de commenter cet arrêt de la cour de révision, ayant lui-même plaidé en faveur de la société A contre le sieur B.H. Il nous en révélera tout son sens, en retranscrivant le raisonnement suivi par les juges pour rendre leur décision, mais aussi sa valeur, en évaluant la pertinence de cette décision, et enfin sa portée.**

## Commentaire de l'arrêt de la Cour de révision du 16 décembre 2023

Les faits à l'origine de l'arrêt rendu par la Cour de Révision relèvent d'un contentieux classique du droit du travail.

M. F. B. H. exerçait la profession de conducteur de bus pour le compte de la société T. M. exploitant son activité depuis le 18 décembre 2006.

Depuis janvier 2010, il effectuait un service de nuit en qualité de conducteur de bus, trois nuits par semaine et trois semaines sur quatre, à l'issue duquel il remplissait le réservoir du bus de gasoil (carburant sans benzène).

Le 24 octobre 2016, il lui a été diagnostiqué une leucémie aiguë myéloblastique prise en charge par le centre Antoine Lacassagne.

Il a été en arrêt de travail à compter du 23 octobre 2016.

Le 19 juin 2017, il est décédé des suites de sa pathologie cancéreuse.

Ce n'est que le 14 juin 2018, plus de 18 mois après le diagnostic de la maladie que la veuve de M. F. B. H. a saisi le juge chargé des accidents de travail pour solliciter la requalification de la pathologie cancéreuse de son mari en maladie professionnelle.

La SA Axa France Vie, assureur-loi, a refusé cette prise en charge par lettre du 22 juin 2018, en raison de l'expiration du délai de prescription et en raison d'une absence d'exposition au risque visé par la législation professionnelle.

Un procès-verbal d'enquête a été dressé le 27 novembre 2019 par le juge chargé des accidents du travail, aux termes duquel l'assureur-loi a maintenu, le 2 décembre 2019, son refus de prise en charge des conséquences pécuniaires de la maladie professionnelle.

D'où le litige.

Par jugement du 8 juillet 2021, le tribunal de première instance de Monaco a :

- dit que la pathologie, qui a entraîné le décès de M. F. B. H., à savoir une leucémie aiguë myéloblastique, est une maladie professionnelle au sens de la loi n°444 du 16 mai 1946,
- dit que son conjoint survivant, et sa fille mineure, doivent bénéficier des dispositions des articles 4-1 et suivants de la loi n°636 du 11 janvier 1958,
- dit que la société anonyme Axa France Vie devra également prendre en charge les prestations dues en application de la loi n°636 du 11 janvier 1958 à M. F. B. H. avant son décès,
- renvoyé l'affaire devant le juge chargé des accidents du travail aux fins qu'il appartiendra,
- condamné la société anonyme Axa France Vie aux dépens.

Par exploit d'appel et assignation délivrés le 22 juillet 2021, la société Axa France Vie a interjeté appel de cette décision.

Par arrêt du 13 mai 2022, la cour d'appel a débouté l'appelante et a confirmé le jugement en toutes ses dispositions.

Par arrêt du 16 décembre 2023, la Cour de Révision sur pourvoi de l'assureur-loi a cassé et annulé la décision attaquée rappelant dans un motif de principe que « la présomption d'imputabilité au travail d'une pathologie inscrite au tableau des maladies professionnelles ne peut profiter qu'au salarié dont l'exposition au risque défini par le tableau a été habituelle, en sorte que le caractère professionnel de la leucémie aiguë myéloblastique, inscrite au tableau 4 des maladies professionnelles n'est subordonnée qu'à une exposition directe pendant une durée de 6 mois au benzène ... dont la charge de la preuve incombe au salarié ».

Après avoir exposé le principe (1. Exposition au risque habituelle, 2. Exposition directe pendant six mois, 3. Preuve de la réunion de ces deux conditions à la charge du salarié), la Cour de Révision s'est attachée à rechercher si les critères et les conditions de la prise en charge de la maladie professionnelle avaient bien été caractérisés par la Cour d'appel.

Et la Cour de Révision a relevé successivement les erreurs de droit commises par la Cour d'appel.

Elle a, dans son analyse de l'arrêt attaqué au regard des critères légaux, constaté que la Cour d'appel avait fait peser la charge de la preuve de la non exposition au risque sur l'employeur, quand c'était le salarié qui devait rapporter la preuve de l'exposition au risque de façon habituelle et directe pendant 6 mois : « la cour d'appel s'est bornée à énoncer que l'assureur-loi ne démontre pas que le ravitaillement des bus s'effectue au gasoil, lui-même émetteur de particules toxiques et potentiellement cancérigène » (cf. arrêt de la Cour de Révision p.4 §1).

La Cour de Révision a encore relevé que la Cour d'appel ne caractérisait pas l'exposition habituelle au benzène puisque d'une part la Cour d'appel

n'a pas dit en quoi le remplissage trois fois par semaine, 3 semaines sur 4 était une exposition habituelle (cf. arrêt de la Cour de Révision p.4 §1).

La Cour de Révision a enfin constaté que le remplissage du réservoir avec une substance non précisée (les parties étaient en contradiction sur la nature du produit : essence contenant du benzène pour la victime, gasoil par nature sans benzène pour l'employeur) ne caractérisait l'exposition directe au risque benzène faute de constatations suffisantes de la Cour d'appel sur ce point de fait essentiel en l'état de la discussion menée par les parties.

Une cassation totale est donc prononcée et le litige est renvoyé à une audience ultérieure pour que ces questions soient tranchées dans le respect des règles relatives à la charge de la preuve.

Ce sont les trois apports essentiels de l'arrêt qu'il faut examiner tour à tour.

\*

\*\*

## I. La charge de la preuve

L'article 2 de la loi n°636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration, la réparation et à l'assurance des accidents du travail prévoit que :

*« Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, en quelque lieu que celui-ci s'effectue, donnent droit, dans les conditions indiquées par la présente loi, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge de l'employeur, quel qu'il soit, dès lors qu'il aurait été prouvé, par tous les moyens, que la victime exécutait, à titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services ».*

La loi n°444 du 16 mai 1945 étendant aux maladies professionnelles la législation sur les accidents du travail prévoit quant à elle à son article 2 que :

*« Sont considérées comme maladies professionnelles les affections aiguës ou chroniques, mentionnées aux tableaux annexés à la présente loi, lorsqu'elles atteignent des ouvriers habituellement occupés aux travaux industriels correspondants.*

*La nomenclature des maladies professionnelles ainsi que les tableaux annexés à la présente loi, pourront être révisés ou complétés par des arrêtés du ministre d'État, pris après avis de la commission spéciale instituée à l'article 6 ci-après ».*

Sont donc présumées d'origine professionnelle les maladies désignées dans un tableau des maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées audit tableau.

Pour que la présomption légale s'applique, il faut que le salarié soit atteint d'une des maladies visées au tableau, qu'il ait été habituellement occupé aux travaux visés au tableau de sorte qu'il a été soumis à une exposition habituelle et directe au risque.

Ce système de présomption légale existe également dans la législation et la jurisprudence françaises (Civ. 2<sup>ème</sup>, 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-30788).

Il a été mis en place par un accord interprofessionnel de 1898 ! En échange d'une présomption qui facilite grandement la preuve de l'imputation de la maladie au travail, les organisations syndicales de salariés ont accepté de ne recevoir qu'une réparation forfaitaire du préjudice des victimes, un certain nombre de postes de préjudice n'étant pas réparés (préjudice moral, d'agrément) sauf faute inexcusable de l'employeur.

Le système satisfait tellement les partenaires sociaux qu'il ont en 2023 conclu un nouvel A.N.I. (Accord National Interprofessionnel) maintenant une réparation forfaitaire en contrepartie d'une présomption légale d'imputation de la maladie au travail.

Pour autant cette présomption légale ne dispense pas le salarié de toute preuve comme le rappelle l'arrêt de la Cour de Révision ici commenté.

Pour que la présomption puisse jouer, il y a un préalable : la preuve que les conditions de fait de la présomption soient réunies.

Les parties sont donc préalablement soumises aux charges processuelles traditionnelles imposées par le Code civil et le Code de procédure civile : c'est à celui qui invoque un fait nécessaire au soutien de sa demande qu'il incombe d'établir ce fait (article 1162 du Code civil monégasque ; article 6 du Code de procédure civile français).

C'est l'application du droit commun rappelé par Motulsky en matière processuelle.

Cette application du droit commun apparaît dans la notion traditionnelle de charge de la preuve, qu'on présente parfois comme « *le risque de la preuve* ». Il n'est pas rare que faute de preuve, un fait contesté demeure douteux, son existence n'étant pas mieux établie que son absence. Dans un tel cas, que doit faire le juge ? Soucieux d'écarter l'arbitraire du juge le législateur ne l'autorise pas à statuer selon son bon vouloir. Selon les articles 9 du Code de procédure civile français et 1162 du Code civil monégasque, le juge doit rejeter la prétention ou la défense du plaideur qui a la charge de la preuve. C'est sur ce plaideur que pèse le risque du défaut de preuve.

En bref, les charges processuelles déterminent le plaideur qui perdra le procès (ou dont la prétention sera rejetée) si l'édifice de fait apparaît comme insuffisant.

L'admission de la prétention – il faut le répéter – n'est pas à la libre appréciation du juge. La règle de droit s'impose au juge comme aux parties. Pour admettre la prétention du demandeur, il doit constater qu'elle résulte de l'application d'une règle de droit aux faits de l'espèce. La prétention est donc nécessairement et immédiatement rejetée, sans examen de la véracité des faits allégués, si de toute façon ces faits allégués ne suffisent pas à la justifier par application d'une règle de droit.

Les faits « *propres à [...] fonder la prétention* », ou « *nécessaires au succès de [la] prétention* », ou encore « *les faits dont dépend la solution du litige* » sont généralement dénommés faits concluants, ou pertinents, ou relevants. Ce sont les faits dont la réunion permet de donner satisfaction au demandeur. Qu'au débat il en manque un et le demandeur a nécessairement perdu son procès. Il est débouté immédiatement ou *de plano*, sans qu'il soit besoin de vérifier la véracité des faits allégués, insuffisants à fonder la prétention.

Ainsi l'article 1162 du Code civil, trouve-t-il son explication dans l'interdiction faite au juge de compléter l'édifice de fait dressé par les

parties. Si les faits au débat sont insuffisants, point n'est besoin d'aller plus loin : la prétention ne peut qu'être rejetée.

Il incombait donc à M. F. B. H. de rapporter la preuve que les conditions de fait de la mise en œuvre de la présomption légale étaient réunies et non à l'employeur ou son assureur de démontrer que les conditions n'étaient pas réunies.

C'était à M. F. B. H. de démontrer qu'il avait été exposé au risque benzène de façon directe habituelle et pendant 6 mois au moins et non à l'employeur ou son assureur de démontrer que l'exposition n'était ni directe, ni habituelle ou qu'elle n'avait pas duré 6 mois ou encore mieux qu'il n'y avait pas eu d'exposition du tout au produit visé par le tableau.

C'est ce que n'avait pas compris la Cour d'appel laquelle a reproché à l'employeur et à son assureur de ne pas démontrer que le salarié n'avait pas été soumis à une exposition au benzène lors du remplissage du réservoir de carburant.

Ce faisant la Cour d'appel avait renversé la charge de la preuve des faits nécessaires au succès de la demande du salarié.

Au cas présent, la société Axa Vie France contestait l'exposition de M. F. B. H. au benzène dans le cadre de son activité de chauffeur de bus de nuit en faisant valoir que le carburant utilisé dans ces bus ne contenait pas de benzène puisqu'il s'agissait de gasoil.

Etant précisé qu'il n'est pas contesté que le gasoil ne contient absolument aucun benzène ou dérivés.

L'employeur avait justifié ses dires en produisant aux débats le procès-verbal d'enquête du 27 novembre 2019, des bons de commande, des factures de gazole de la société T. M. datées de 2021 et une attestation du directeur de la société T. M. attestant que depuis la création de sa société les cars et bus roulaient au Gasoil.

Sur ce point, la cour d'appel lui a répondu :

*« Mais attendu que force est à cet égard de constater que l'assureur-loi ne démontre nullement que les bus étaient alimentés par du gasoil au moment des faits, c'est-à-dire entre le 18 décembre 2006 et le 24 octobre 2016, ce qui est allégué pour la première fois en cause d'appel, étant par ailleurs observé que le gasoil constitue lui-même un carburant issu du raffinage du pétrole, émetteur de particules toxiques et potentiellement cancérigènes »* (cf. arrêt, p. 14, § 3).

Ce faisant, la Cour avait renversé la charge de la preuve.

Ce faisant, en outre la cour d'appel n'avait manifestement pas examiné tous les éléments de preuves contraires produits par l'employeur.

Car dans le procès-verbal d'enquête du 27 novembre 2019 produit aux débats, l'ayant droit de la victime avait elle-même reconnu, en parlant de son époux, qu'il travaillait les dernières années en horaire de nuit et qu' : *« Il faisait le plein de gasoil à chaque fois qu'il finissait son service de nuit »*

Et l'employeur y confirmait preuve à l'appui que :

*« Tous les véhicules sont de dernières générations, avec le poste de conduite à l'avant et le moteur et le réservoir de gasoil et échappement à l'arrière et donc à exposition faible ».*

C'est donc sans examiner cet élément de preuve déterminant, puisqu'excluant toute exposition au benzène, que la cour d'appel a reproché à l'employeur de ne pas avoir démontré que les bus conduits de nuit par le salarié étaient alimentés par du gasoil et non pas de l'essence.

En outre, on l'a vu, le tableau n°4 des maladies professionnelles exige que le salarié ait exécuté habituellement des travaux l'exposant directement au benzène, à l'exclusion de tout autre produit (ex. Civ. 2, 12 juillet 2006, n°04-30780).

Dans ces conditions la cour d'appel ne pouvait valablement répondre à la société Axa Vie France - qui contestait l'exposition de M. F. B. H. au benzène puisque le carburant utilisé dans les bus n'était pas du benzène mais du gasoil - que le gasoil constituait lui-même un carburant issu du raffinage du pétrole, émetteur de particules toxiques et potentiellement cancérigène.

Car même si le salarié avait été exposé au gasoil, substance potentiellement cancérigène, cette circonstance était impropre à caractériser le caractère professionnel de sa maladie au titre du tableau n°4 qui ne vise que les affections provoquées par l'exposition au benzène.

La Cour d'appel face à une opposition de pur fait entre l'employeur qui soutenait que les autocars fonctionnaient au gasoil - qui par nature ne contient pas de benzène - et le salarié qui soutenait que les véhicules roulaient à l'essence - et donc exposaient le salarié au benzène - a constaté un doute quant à l'existence du fait litigieux et a cru pouvoir faire peser le risque de la preuve sur l'employeur quand dans la phase antérieure au jeu de la présomption, la charge et le risque de la preuve pesaient sur le salarié.

Le renversement de la charge de la preuve par la Cour d'appel a ainsi clairement été censuré par la Cour de Révision.

## **II. L'exposition directe au risque :**

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation française a réaffirmé la nécessité que la victime ait personnellement réalisé les travaux du tableau des maladies professionnelles (Civ. 2<sup>ème</sup>, 12 mai 2022, pourvoi n° 20-22.877).

*« Vu les articles L. 461-1 et L. 461-2 du code de la sécurité sociale, et le tableau n° 30 bis des maladies professionnelles :*

*L'arrêt relève qu'il est constant que le salarié a été atteint d'un cancer broncho-pulmonaire primitif désigné au tableau n° 30 bis des maladies professionnelles, dans le délai de prise en charge que ce tableau fixe à 40 ans sous réserve d'une durée d'exposition de 10 ans et qu'est seule contestée la condition tenant aux travaux susceptibles de provoquer la maladie. Après avoir rappelé que la liste limitative des travaux visés par le tableau n° 30 bis comprend les travaux d'entretien ou de maintenance effectués sur des équipements contenant des matériaux à base d'amiante, il retient que l'employeur utilisait des fours dont l'entretien périodique impliquait le remplacement des isolants en fibre d'amiante et qu'il est attesté que la victime a travaillé à proximité des fours et dans une atmosphère enfumée et empoussiérée, celle-ci précisant avoir travaillé au chargement des fours dans ses fonctions d'agent de fabrication et avoir été spécialement exposée aux fumées et poussières dans les fonctions de pontier qu'elle exerçait en hauteur dans une cabine ouverte. L'arrêt ajoute que certaines analyses effectuées à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2006 ont confirmé la présence de*

*fibres d'amiante dans les prélèvements de poussières, et que l'employeur, qui fait valoir que la victime a travaillé dans l'industrie automobile de mai 1973 à décembre 1986 et a reconnu avoir fumé du tabac jusqu'en 1999, ne renverse pas la présomption par la preuve d'une cause exclusive totalement étrangère au travail exercé dans l'entreprise.*

*En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que la victime n'avait pas effectué elle-même des travaux, notamment d'entretien ou de maintenance sur des équipements contenant des matériaux à base d'amiante, limitativement énumérés par le tableau n° 30 bis, de sorte que l'origine professionnelle de la maladie ne pouvait être établie par présomption, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

(Dans le même sens notamment : Civ. 2<sup>ème</sup>, 18 septembre 2014, pourvoi n° 13-14.650, Bull. 2014, II, n° 188.)

La Cour de Cassation française vient de réitérer cette jurisprudence dans un arrêt de principe récent publié au Bulletin (Civ. 2<sup>ème</sup>, 29 février 2024, n° 21-20688) :

*« Vu les articles L. 461-1 et L. 461-2 du Code de la sécurité sociale, et le tableau n° 30 bis des maladies professionnelles :*

*Aux termes du premier de ces textes, est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.*

*Il résulte des deux derniers articles que la condition tenant à la liste limitative des travaux n'est remplie que si la victime a personnellement effectué l'un des travaux énumérés par le tableau, qui est d'interprétation stricte.*

*Pour accueillir la demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, l'arrêt constate que la victime a travaillé de 1972 à 1974 au sein de l'atelier tôlerie puis dans l'atelier brasage comme essayeuse avant de devenir opératrice sur scie. Il précise que durant une année, elle a procédé au montage et au contrôle des chaudières et chauffe-bains, opérations comportant la coupe et l'insertion d'un cordon amianté, puis qu'ayant été affectée à l'atelier brasage, à proximité des fours équipés de tresses amiantées, elle a inhalé les poussières d'amiante dégagées lorsque les pièces sortaient des fours en frottant les tresses. L'arrêt en déduit que les conditions du tableau N° 30 bis sont remplies.*

*En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que la victime n'avait pas effectué l'un des travaux limitativement énumérés par le tableau n° 30 bis, de sorte que l'origine professionnelle de la maladie ne pouvait être établie par présomption, la Cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

Les principes sont identiques en droit monégasque.

On l'a vu, pour bénéficier de la présomption d'imputabilité au travail prévue par le tableau n°4, le salarié, ou ses ayants-droits, doit démontrer :

- qu'il est atteint d'une des maladies désignées au tableau : par exemple une « leucémie aiguë myéloblastique »,
- et qu'il a été exposé habituellement au risque prévu par ce tableau (benzène) pendant une durée minimale de six mois, en effectuant les travaux mentionnés au tableau, lequel vise notamment la « préparation des carburants renfermant du benzène, transvasement, manipulation de ces carburants, travaux en citerne ».

Et pour bénéficier de la présomption d'imputabilité, le salarié doit prouver que son exposition au benzène est non seulement « directe » mais aussi « habituelle » (en ce sens : Civ. 2, 1<sup>er</sup> décembre 2011, pourvoi n°10-25507, Civ. 2, 12 juillet 2006, pourvoi n°04-30780).

La Cour de Révision a très clairement rappelé ces principes en énonçant, pour censurer l'arrêt du 31 mai 2022, que :

*« la présomption d'imputabilité au travail d'une pathologie inscrite au tableau des maladies professionnelles ne peut bénéficier qu'au salarié dont l'exposition au risque défini par le tableau a été habituelle, en sorte que le caractère professionnel de la leucémie aiguë myéloblastique, inscrite au tableau n°4 des maladies professionnelles, n'est subordonnée qu'à une exposition directe pendant une durée de six mois au benzène et autres produits en renfermant, dont la charge de la preuve incombe au salarié... »* (arrêt du 16 décembre 2022, p. 3, in fine et p. 4, § 1).

Elle a considéré ensuite que « la Cour d'appel, qui s'est bornée à énoncer que l'assureur ne démontre pas que le ravitaillement des bus s'effectue au gasoil, lui-même émetteur de particules toxiques et potentiellement cancérigène, sans rechercher en quoi le remplissage ponctuel du réservoir de l'autobus, avec un carburant, dont elle n'a pas précisé la nature, avait présenté un risque de caractère habituel lié au benzène, permettant à M. Ben Hamouda de bénéficier de la présomption d'imputabilité au travail de la pathologie dont il est décédé et alors que la société Axa contestait l'exposition de M. Ben Hamouda au benzène dans le cadre de son activité de chauffeur de bus et faisait valoir que le carburant utilisé dans ces bus ne contenait pas de benzène au moment des faits puisqu'il s'agissait de gasoil et non d'essence, a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés » (p. 4, § 1).

La censure des juges du fond, qui n'ont pas caractérisé l'exposition habituelle du salarié au risque prévue au tableau n°4, est parfaitement justifiée.

La Cour ne pouvait pas constater cette exposition habituelle car la victime n'a jamais apporté cette preuve qui lui incombait.

L'épouse du salarié a seulement indiqué qu'en qualité de conducteur-receveur de bus travaillant de nuit, celui-ci remplissait le réservoir du bus de « carburant », sans préciser ni démontrer quel était ce carburant : benzène ou gasoil.

Précisons une nouvelle fois que le gasoil (ou gazole ou gas-oil) ne contient absolument aucun benzène ou dérivés : ce n'est pas de l'essence.

Le tribunal de première instance s'est également borné à relever qu'à la fin de son service de nuit, M. F. B. H. effectuait « le remplissage du réservoir du bus qu'il avait conduit » sans préciser avec quel carburant, comme l'a relevé la Cour de révision !

Il n'a pas constaté que le remplissage du réservoir du bus se faisait avec de l'essence contenant du benzène, seul produit susceptible d'exposer le salarié au risque prévu par le tableau n°4.

Certes, Mme B. H. se prévalait du procès-verbal d'enquête du 27 novembre 2019 dans lequel elle affirmait à l'enquêteur que « lorsqu'il rentrait à la maison après son service de nuit, il sentait le benzène et en avait sur ses vêtements ».

À propos de cette déclaration, le tribunal de première instance a relevé que « cette affirmation n'apparaît pas forcément dénuée de toute pertinence » (cf. jugement, p. 11, § 1).

Une telle formule, totalement elliptique, ne caractérise nullement l'exposition directe du salarié au benzène !

Car on ne voit pas comment une simple « affirmation », émanant de surcroît de la veuve de la victime, partie au litige, suffirait à prouver que son époux avait été effectivement et directement exposé au benzène ; raison pour laquelle la Cour de révision a censuré l'arrêt du 31 mai 2022 ayant motivé sa décision par le fait que la veuve de M. F. B. H. affirmait avoir senti l'odeur du benzène lorsque ce dernier rentrait de son service de nuit (cf. arrêt du 31 mai 2022, p. 15, § 11).

Ce d'autant plus que dans le même procès-verbal du 27 novembre 2019, Mme B. H. a avait immédiatement contredit ses précédentes déclarations en ajoutant : « Il faisait le plein de gasoil à chaque fois qu'il finissait son service de nuit ».

Elle reconnaissait donc que son mari remplissait le réservoir du bus de gasoil et non d'essence (benzène) à la fin de son service de nuit, ce qui contredisait ses affirmations antérieures.

Mme B. H. avait également produit aux débats deux certificats médicaux établis les 29 mai 2018 et 27 juin 2019, donc après le décès de son époux le 19 juin 2017 :

- un certificat médical établi le 29 mai 2018 par le Docteur Samak qui s'est borné à indiquer que M. F. B. H. était atteint d'une leucémie aiguë myéloïde jusqu'à la date de « son décès » et qu'« une requalification en maladie professionnelle par exposition aux dérivés du pétrole (tableau 4) semble justifiée »,
- un certificat médical établi le 27 juin 2019 par le Docteur Bensussan qui a indiqué « avoir examiné le dossier » de M. F. B. H. « décédé le 29 juin 2017 », que ce dernier était chauffeur de bus, qu'il a été « en contact pendant 15 ans avec des produits dérivés du benzène » et qu'il « faisait le plein du bus quotidiennement et rentrait chez lui avec l'odeur d'essence sur tout le corps ».

Ces deux certificats ne prouvaient pas plus l'exposition du salarié au benzène ; raison pour laquelle la Cour de révision a censuré l'arrêt du 31 mai 2022 ayant motivé sa décision sur l'analyse de ces deux certificats (cf. arrêt du 31 mai 2022, p. 14, § 4 et s et p. 15, § 1 à 9).

Car ces médecins n'ont fait qu'examiner « le dossier » de M. F. B. H., de surcroît après son décès ! Non seulement ils ne se sont pas entretenus avec lui mais ils n'ont pu de toute façon assister ou constater personnellement son exposition au benzène.

Rappelons qu'aux termes de l'article 323 du code de procédure civile, les témoins ne peuvent attester que de faits litigieux «auxquels ils ont assisté et qu'ils ont personnellement constatés ».

Tel n'était pas le cas en l'espèce..

C'est donc à tort que les premiers juges ont énoncé qu'« il ressort des éléments communiqués que M. F. B. H. a été exposé durant plusieurs années à des émanations de benzène dans le cadre de son travail et qu'il est décédé d'une leucémie aiguë myéloblastique pouvant avoir pour origine une telle exposition ».

En réalité, aucun des éléments produits par la demanderesse n'apportait cette preuve.

En revanche, la société Axa France Vie, qui n'avait pourtant rien à démontrer dans cette affaire, apportait la preuve que M. F. B. H. n'avait jamais été exposé au benzène lors de son activité de chauffeur de bus puisque le carburant utilisé ne contenait pas du benzène mais du gasoil.

D'abord, Mme B. H. a elle-même reconnu, dans le procès-verbal d'enquête du 27 novembre 2019, que son époux qui travaillait les dernières années en horaire de nuit « ... faisait le plein de gasoil à chaque fois qu'il finissait son service de nuit ».

Elle a donc avoué que son époux remplissait les réservoirs des autobus avec du gasoil, et non avec du benzène.

Ces propos ont été confirmés par l'employeur de M. F. B. H. qui a déclaré, dans le même procès-verbal d'enquête que :

« *Tous les véhicules sont de dernières générations, avec le poste de conduite à l'avant et le moteur et le réservoir de gasoil et échappement à l'arrière et donc à exposition faible* » (cf. PV d'enquête).

L'employeur de M. F. B. H. a également certifié, dans une attestation versée aux débats « *que depuis la création de notre société, nous avons au sein de notre parc que des bus et des cars avec des motorisations diesel roulant au Gasoil pour assurer nos prestations transports* ».

Et les nombreux bons de commande et factures de gazole de l'employeur confirment, si besoin est, que les bus de cette société roulaient bien au gasoil.

Il était donc clair que M. F. B. H. n'a jamais été exposé au benzène dans le cadre de son activité professionnelle de chauffeur de bus.

Ce qui a conduit la Cour de révision à censurer et annuler l'arrêt attaqué de ce chef encore.

### **III. L'exposition habituelle au risque :**

Subsidiairement, même à admettre que le salarié remplissait le réservoir des bus avec du benzène (essence), ce qui n'a pas été établi, il n'a jamais été démontré ni constaté que son exposition était habituelle.

Comme l'a rappelé la Cour de révision, la présomption du tableau n°4 ne s'applique que si le salarié a été exposé directement et « de manière habituelle » au risque du benzène

Ne peut donc bénéficier de cette présomption d'imputabilité le salarié qui n'a pas été « exposé habituellement au risque » lié au benzène car il a été peu exposé à ses vapeurs (Soc. 28 octobre 1981, pourvoi n°80-13221), ou le salarié qui n'a utilisé que « de manière très exceptionnelle » des produits contenant du benzène (Soc. 9 avril 1974, pourvoi n°74-11848).

Au cas présent, le tribunal de première instance a constaté que M. F. B. H. procédait à la fin de son service de nuit au remplissage du réservoir de bus seulement « *trois nuits par semaine, trois semaines sur quatre et les veilles de jour férié* ».

Ces circonstances étaient impropres à caractériser son exposition habituelle au risque car à supposer même que les bus roulaient au

benzène, il ne pouvait être exposé que très occasionnellement aux vapeurs de ce produit, le temps de faire le plein, seulement trois fois par semaine, trois semaines sur quatre et les veilles de jour férié.

Ce « remplissage ponctuel » du réservoir de l'autobus ne présentait pas un « risque de caractère habituel lié au benzène » comme l'a constaté la Cour de révision (cf. p. 4, § 1).

Ce d'autant moins que le tribunal a constaté, ce qui n'était pas contesté, que ce remplissage se faisait au moyen de pompes dotées d'un dispositif anti-retour qui coupe l'alimentation lorsque le réservoir est plein, ce qui diminuait encore l'exposition en empêchant les débordements.

Il s'en évince que la condition d'exposition habituelle au risque exigée par le tableau n'a été ni démontrée par la demanderesse, ni constatée par les premiers juges.

D'où la censure pour ce troisième motif.

\*

\*\*

La valeur et la portée de l'arrêt de la Cour de Révision du 16 décembre 2022 doivent être bien mesurées.

Il s'agit d'un arrêt de principe où les règles sont clairement posées dans une sorte de chapeau servant de prolegomènes.

Pour la période précédant le jeu de la présomption, le salarié a des preuves particulières à apporter.

Que ces preuves soient souverainement appréciées par les juges du fond sous réserve qu'il n'y ait pas de dénaturation, sans doute.

Mais ces preuves doivent être apportées et le risque de la preuve pèsera sur le salarié.

Dans l'arrêt rendu après cassation, la Cour de Révision a tiré toutes les conséquences des principes qu'elle a ainsi posés (arrêt de la Cour de Révision du 19 juin 2023).

Elle a constaté d'abord que l'exposition au risque n'était pas établie d'une part parce que le carburant n'était pas de l'essence mais du gasoil exempt de benzène.

Elle a encore constaté dans l'appréciation souveraine des preuves qu'à supposer une exposition au benzène cette exposition était beaucoup trop épisodique et quasi inexistante pour constituer une exposition habituelle.

Sans qu'il y ait lieu de vérifier ni que les délais de déclaration de la maladie avaient été respectés ni que la maladie était prévue au tableau 4, ni que le salarié avait bien été exposé directement au risque, la réalisation des travaux de remplissage des réservoirs n'étant pas discutée, la Cour de Révision a rejeté la demande de l'ayant droit du salarié à voir la maladie litigieuse prise en charge au titre de la législation professionnelle.

Pour conclure, il ne faut pas perdre de vue que la présomption d'imputabilité au travail n'est pas une dispense de toute preuve pour le salarié.

Maître Jean-Jacques Gatineau  
Avocat aux Conseils





Sécurisez votre chiffre d'affaires à Monaco et partout dans le monde.



Protégez votre activité contre les défauts de paiement de vos clients.



Bénéficiez d'informations exclusives vous aidant à la prise de décisions.



Pour plus d'informations, consultez nos experts.

**NOARO**  
MONACO *freres*

**NEW**

## VOS COPROPRIÉTAIRES VOUS DIRONT MERCI !



La rénovation de vos réseaux d'eaux n'a jamais été aussi rapide, grâce à la nouvelle technologie NuCure de NUFLOW® et sa résine UV à polymérisation à froid.

Le temps de séchage est réalisé en seulement 10 à 20 minutes.



+377 93 30 85 72



11 Bis, boulevard Rainier III  
98000 MONACO



contact@noaro.com

# LA CONFIANCE



**«Le plus dur est la sincérité, une fois qu'on arrive à la simuler, tout le reste est facile.»**

*Proverbe d'Acteurs*

**«puisque vous savez aussi bien que nous que le droit, dans le monde tel qu'il est, n'existe que pour des forces égales, les forts font ce qu'ils peuvent faire et les faibles subissent ce qu'ils doivent subir.»**

*Thucydide - Guerre du Péloponnèse (5.89, Dialogue Mélien)*

## PECKING ORDER

L'espèce humaine n'aurait jamais survécu sans le support de deux autres espèces qui ont coévolué avec nous : les chiens et les chats. C'est surtout avec les premiers que la coévolution a été la plus marquante : ce n'est pas seulement qu'ils ont appris à exploiter notre tendance naturelle à protéger les enfants, en étant «mignons», mais c'est que nous avons appris à exploiter leur psychologie de meute acceptant la hiérarchie. En nous positionnant en dominants, nous avons pu leur apprendre de nombreux comportements, et ils nous ont aidés et nous aident encore dans quasiment tous les domaines de la vie.

La capacité à se soumettre à la dominance est plus ou moins marquée chez de nombreuses espèces animales sociales. Chez les poules, la hiérarchie est tellement simple et caricaturale que le nom qui lui a été donné («*Pecking Order*» : «*hiérarchie du becquetage*») est même utilisé pour se moquer des relations en entreprise. Chez le chien, cette dominance humaine doit être perçue comme bienveillante pour être le plus efficace : il ne faut pas qu'il nous obéisse par peur, mais parce qu'il a *confiance* dans nos décisions, parce qu'il sait qu'il gagne à faire ce que nous lui demandons.

Les humains ne sont pas seulement au top de la dominance animale, ils sont aussi moins marqués par la dominance entre eux que les poules et les chiens. Cela ne signifie pas qu'ils en sont totalement libérés : comme nous l'avons déjà vu (Base Éco 14), la dominance est une des deux composantes du *statut* (l'autre étant le *prestige*), qui est le critère fondamental de réussite d'une vie, celui qui décidera de qui transmettra ses gènes. Mais, contrairement aux autres espèces, nous sommes capables de vivre en même temps dans de multiples hiérarchies parallèles (Base Éco 19).

Cette domination des humains sur l'ensemble de la vie ne durera sans doute pas (Gouillou, 2024), la complexification du monde nous obligera à de plus en

plus faire *confiance* à des «*Fournisseurs de décision*» basés sur l'Intelligence Artificielle (IA) (Gouillou, 2013 ; Billet Éco 9). Or les premières expériences d'IA grand public, depuis un peu plus d'un an, montrent que nous ne devons *pas* leur faire confiance. Comme l'a montré l'exemple du lancement de Google Gemini, qui transformait sans le dire les demandes des utilisateurs pour les rendre conforme à une idéologie (Solana, 2024), certains de ses promoteurs ne voient dans l'IA qu'un moyen de manipuler politiquement les foules. Et Google Gemini n'est pas le seul : ChatGPT (Open AI) aussi est célèbre pour son refus de répondre aux questions non conformes et pour ses réponses orientées aux questions scientifiques sensibles. L'explication en est que toutes les IA actuelles suivent les mêmes règles d'alignement (*Safety Score for Pre-Trained Language Models*) qui leur imposent une orientation politique extrémiste (Billet Éco 38).

## SEULS LES PARANOÏAQUES SURVIVENT

La confiance, et son absence, sont à la base de toutes les relations humaines. Au quotidien, nous devons avoir *confiance* que les personnes que nous croisons ne chercheront pas à nous tuer ou à nous voler. En commerce, un client n'achètera un produit que s'il a suffisamment *confiance* qu'il correspondra à ce qu'il en attend, et le vendeur n'acceptera de le lui fournir que s'il a suffisamment *confiance* qu'il sera payé. Même notre monnaie est fiduciaire, mot venant du latin pour confiance. La confiance est tellement fondamentale que chacun a tout intérêt à la tromper, et cela se produit suffisamment pour que deux zones du gyrus parahippocampique (lobe limbique) soient associées à la suspicion (Bhat et al., 2012). Comment, dans ces conditions, a-t-elle pu se généraliser ?

En 1950, Albert W. Tucker a proposé un «jeu» sous forme d'une petite histoire. Un juge a arrêté deux hommes mais a besoin de leurs aveux. Aussi, il isole les deux suspects l'un de l'autre et offre à chacun le même choix : soit tu dénonces

ton complice et lui ne te dénonce pas, alors tu seras remis en liberté et il prendra 10 ans ; soit vous vous dénoncez tous les deux et ne prenez que 5 ans chacun ; soit aucun des deux ne dénonce l'autre, alors je ne pourrai vous coller que 6 mois. Comme on le voit, chacun a un très fort intérêt à dénoncer l'autre... et à ce que l'autre ne le dénonce pas. Sous cette forme, ce « *Dilemme du Prisonnier* » illustre déjà de nombreuses situations quotidiennes, et notamment celle du commerçant qui hésite à rogner ses tarifs pour prendre des parts de marché à son concurrent mais a peur que l'autre fasse de même, ce qui réduirait leur marge à tous les deux sans rien changer d'autre : là aussi chacune des deux entreprises a intérêt à ce qu'aucune des deux ne baisse ses prix et doit avoir *confiance* que l'autre ne le fera pas.

Mais on peut aller beaucoup plus loin : au lieu de parler en années de prison, on peut compter en points et faire jouer les mêmes joueurs au même jeu à de multiples reprises. Or dans ce « *Dilemme du Prisonnier Itéré* », chacun a la mémoire de ce qu'a fait l'autre et peut se venger d'une trahison. Dès lors, les enjeux changent : ceux qui parviennent à coopérer à tous les tours gagnent beaucoup plus que ceux qui connaissent des trahisons. Les deux ont donc intérêt à se faire *confiance* le plus tôt possible alors même qu'à chaque tour chacun a intérêt à trahir.

De nombreuses études ont été réalisées, en réel ou en simulation informatique, pour déterminer ce qui augmente, ou réduit, la coopération.

Pour la développer, il faut un nombre d'itérations élevé et inconnu, sinon chacun sait qu'il a toujours intérêt à trahir au dernier tour, puisqu'il ne pourra pas y avoir de punition, donc aussi au tour précédent, puisqu'il sait déjà qu'il y aura forcément trahison au tour suivant, et par récursion jusqu'au premier tour. Il faut aussi savoir punir, même, et surtout si, cette punition est coûteuse pour celui qui la pratique : le pardon n'est souvent perçu que comme un encouragement à trahir de nouveau. Mais il faut en même temps être capable d'arrêter de punir, pour stopper la vendetta et relancer un cycle de coopération.

Des caractéristiques des personnes impliquées sont influentes. Le statut est important : les joueurs coopèrent plus avec quelqu'un plus haut socialement qu'eux, et trahissent plus quelqu'un qui leur est inférieur. Les personnes à plus haut QI coopèrent plus entre elles que les autres, ce qui provoque un nivellement par le bas quand les niveaux cognitifs sont mélangés (Proto et al., 2019 ; Gouillou, 2019). La forme du visage intervient aussi : on coopère plus avec les personnes qui nous ressemblent (Farmer et al., 2013). Anatol Rapoport (qui a découvert la stratégie Tit For Tat) et Albert Chammah (1965) avaient même trouvé une différence sexuelle : les femmes entre elles coopéraient moins que les hommes entre eux, ou les deux sexes ensemble. En revanche, les hommes se font plus facilement tromper par une femme belle, quoiqu'un antibiotique suffise à les en sauver (Watabe et al., 2013).

Cela signifie que non seulement nous savons expliquer comment la confiance a pu se développer mais aussi comment utiliser l'environnement pour l'accroître, ou la réduire.

## COMMENT AUGMENTER LA CONFIANCE ?

« *Malheur à la génération dont les juges méritent d'être jugés !* »  
Le Talmud

Au cours de l'histoire, le degré de confiance s'est développé dans chaque région ou pays en fonction des besoins, et présente donc des variations. Il est facile de comprendre que la confiance est plus exigée, et donc plus forte, dans un climat difficile où il est nécessaire d'anticiper les saisons suivantes, que dans un environnement où la chasse et la cueillette peuvent suffire. Des événements historiques ont aussi eu une influence déterminante. Nous avons par exemple déjà signalé (Billet Éco 25) que les sociétés occidentales ont bénéficié de conditions exceptionnelles et, de fait, elles montrent un niveau de confiance plus élevé que le reste du monde.

Mais il n'y a pas que l'histoire qui détermine le niveau de confiance régnant dans un pays, la situation au présent y a aussi une grande part.

Si la ressemblance augmente la coopération basée sur la confiance, la diversité, qui en est l'opposé, ne fait pas que la réduire entre ceux qui ne se ressemblent pas, elle la fait aussi chuter à l'intérieur de chaque communauté (Putnam, 2007). Nous avons déjà vu (Billet Éco 3) que Monaco, qui se caractérise par une très forte diversité et une culture à fort contexte, doit « *porter haut ses couleurs* » pour conserver le sens de la communauté nécessaire à la confiance. Les religions, elles, augmentent la confiance en intervenant à plusieurs niveaux. Non seulement elles créent un sentiment de communauté mais elles imposent aussi des rites visibles qui constituent des engagements coûteux (financièrement ou pas) pour prouver l'engagement, et elles utilisent souvent les menaces de punition post-mortem pour forcer au respect des règles. De même le libéralisme (Base Éco 4), en défendant le droit de propriété privée, ne fait pas qu'exiger plus de confiance, il la développe aussi, tandis que son opposé la réduit. Et comme la capacité à punir est déterminante, une justice ferme et non biaisée est fondamentale.

Au quotidien, un des moyens les plus utilisés pour renforcer la confiance est l'utilisation de labels qui marquent l'engagement d'un organisme sur la confiance à apporter à un produit ou service. On peut citer les diplômes, nécessaires pour avoir le droit de pratiquer certains métiers à risques (médicaux notamment), et les marques. Ces labels n'impliquent pas un niveau de confiance absolu, mais cherchent à indiquer quel type de confiance on peut avoir. Par exemple une marque de luxe sera un engagement de confiance sur la qualité tandis qu'une marque premier prix sera elle un engagement de confiance sur le tarif. Il en est de même pour les diplômes : ils n'indiquent pas seulement le domaine d'expertise, mais aussi son degré (un diplôme de technicien n'est pas un diplôme d'ingénieur).

## LA FIN DE LA CONFIANCE ?

*Chat échaudé craint l'eau froide.*  
Proverbe

Pourtant, malgré l'application de tous ces moyens, nous sommes actuellement en période de chute de la confiance dans les pays occidentaux. On le voit par exemple à la hausse des taux d'abstention aux élections, on le voit aussi à l'obsession croissante de sécurité dans tous les domaines. En fait, la multiplication même des labels de tous types est justement une tentative de lutter contre cette chute, et en est donc la marque.

Les raisons en sont multiples. On peut tout d'abord remarquer que, comme la confiance fait partie des *normes sociales* (Billet Éco 21), elle est moins nécessaire maintenant parce que remplacée par les *normes de marché*, c'est-à-dire l'économie monétaire, laquelle s'est énormément développée. La hausse de la population et la multiplication des interactions uniques (où on ne recroisera jamais la même personne) sont elles aussi influentes, de même que l'imposition du multiculturalisme, qui détruit le sens de la communauté. De plus, dans certains secteurs, les expériences elles-mêmes ont sapé la confiance. Par exemple, la presse américaine, à force de mentir et de surexploiter les spins (Base Éco 27) pour faire élire ses candidats préférés, connaît une chute accélérée à la fois de son audience et de ses revenus publicitaires, au point que dans le *New Yorker* (Claire Malone (2024) la qualifie d'« événement de niveau extinction ». Mais ce manque de confiance concerne aussi des secteurs qui devraient au contraire en être exempts : jamais au cours de l'histoire les produits vendus n'ont été d'aussi bonne qualité et aussi sûrs que maintenant, pourtant de plus en plus de consommateurs sont de plus en plus inquiets.

La question est de savoir comment les sociétés vont réagir à cette chute de la confiance. Pour l'instant, la tendance est à la multiplication des contraintes et des contrôles, avec notamment l'imposition de toujours plus de transparence (Billet Éco 2), au point de supprimer à la fois le droit de propriété et toute vie privée. Comme nous l'avons déjà vu (Base Éco 18), une telle évolution ne peut que détruire les fondements même de notre économie et donc de notre qualité de vie.

Philippe Gouillou

Tous les Billets Éco sont publiés sur le site [www.fedem.mc](http://www.fedem.mc) et accessibles avec leurs sources détaillées par leur numéro (exemple : [www.fedem.mc/billet25](http://www.fedem.mc/billet25)).

**Références :** Bases Éco : 4 (MBN 72, octobre 2020), 14 (MBN 77, février 2022), 18 (MBN 79, juillet 2022), 19 (MBN 80, octobre 2022) ; Billets Éco : 2 (MBN 46, décembre 2013), 3 (MBN 47, avril 2014), 9 (MBN 53, octobre 2015), 25 (MBN 69, janvier 2020), 38 (MBN 85, janvier 2024) ; Farmer et al., 2013 (doi: 10.1177/0956797613494852) ; Gouillou : 2013 (Neuromonaco 76, 17 juin 2013), 2019 (Hypothèse 85, 12 août 2019), 2024 (Evoweb, 12 janvier 2024) ; Lenot, 2010 (Lunettes Rouges, 2 novembre 2010) ; Malone, 2024 (New Yorker, 10 février 2024) ; Proto et al., 2019 (doi: 10.1086/701355) ; Putnam, 2007 : (doi: 10.1111/j.1467-9477.2007.00176.x) ; Rapoport & Chammah, 1965 (doi:10.1037/h0022678) ; Solana, 2024 (Pirate Wires, 4 mars 2024) ; Watabe et al., 2013 (doi:10.1038/srep01685)

**Image :** « La Vérité sortant du puits ». Jean-Léon Gérôme (1896). Musée Anne-de-Beaujeu, Moulins, France. [Wikipédia](https://fr.wikipedia.org/wiki/Anne-de-Beaujeu)

## BASE ÉCO 28

## MAILLONS FAIBLES &amp; MAILLONS FORTS



***“Peut-être les génies sont-ils les seuls vrais hommes. Dans toute l’histoire de l’humanité, il n’y a eu que quelques milliers de vrais hommes. Et nous autres, qui sommes-nous ? Des animaux capables d’apprentissage. Sans l’aide des vrais hommes, nous n’aurions quasiment rien trouvé. Presque toutes les idées qui nous sont familières ne seraient jamais apparues dans des cerveaux comme les nôtres. Plantez-y la graine et elles pousseront, mais nos cerveaux n’auraient jamais pu les faire naître spontanément.”***

*Aldous Huxley (1894 - 1963)*

Quelle est la force d’une chaîne ? Vous le savez, vous l’avez toujours entendu, un jeu télévisé a été basé dessus : elle dépend de son maillon le plus faible, qu’il lâche et elle ne sert plus à rien. Et l’image de la chaîne est souvent employé parce que son message est évident : pour que quelque chose tienne, réussisse, il faut faire particulièrement attention à son point le plus fragile, assurer un niveau de qualité minimum. On retrouve la “*Théorie des Gnoûs*” présentée Billet Éco 15 qui illustre bien la Sélection Naturelle : “*un troupeau n’a pas besoin de courir plus vite que l’animal le plus lent puisque c’est ce dernier qui sera attaqué par les prédateurs*”. Aussi de très nombreuses lois, réglementations, bonnes pratiques, cherchent à garantir ce minimum : les exemples en sont innombrables. Qu’est-ce qui est le plus important quand vous sortez au restaurant ? Pas qu’il soit gastronomique, c’est juste un plus, mais que la nourriture servie soit digeste, que vous en sortiez en bonne santé, et pour cela que la “chaîne du froid” soit solide. Que demandez-vous le plus à un véhicule ? Qu’il vous emporte là où vous voulez aller sans panne et sans accident. Etc.

Les choses sont pourtant plus compliquées. Comme le montre un article d’Adam Mastroianni (2023), les problèmes de *maillon faible* ne représentent qu’un des deux types de problèmes existants, et négliger ceux de *maillon fort* est contreproductif, voire destructeur.

Les problèmes de *maillon fort*, ce sont ceux où ce qui compte n’est pas la garantie d’un niveau minimum, mais le niveau atteint. On peut citer par exemple la recherche scientifique. Qu’est-ce qui a le plus d’influence sur le monde : qu’aucun chercheur ne soit incompé-

tent ou que quelques chercheurs atteignent un niveau exceptionnel ? La réponse est évidente : un Isaac Newton (1642-1727) a plus transformé le monde que des millions d’esprits normaux. Et il n’y a pas que dans le monde scientifique ! En informatique ce sont les génies qui inventent et créent, et transforment le monde, pas la masse : un Aaron Swartz (1986-2013) a eu plus d’influence sur Internet, et donc sur le monde, que l’immense majorité des informaticiens pris ensemble.

Or, énormément de problèmes de maillon fort sont traités comme des problèmes de maillon faible. La recherche scientifique est plombée par tout un ensemble de règles contraignantes pour assurer un niveau minimum, avec comme conséquence directe que si de plus en plus d’études sont publiées, il y a de moins en moins de découvertes exceptionnelles (Park et al., 2023). Pire : le système de validation par les pairs avant publication (“*Peer Review*”), mis en place justement pour lutter contre les maillons faibles, fait que les chercheurs sont obligés de communiquer à leurs concurrents leurs résultats avant publication, et de nombreux Prix Nobel ont déclaré qu’ils ne pourraient plus de nos jours faire les études qui leur ont apporté le succès.

Dans ces conditions, est-il toujours important de tout faire pour que tous les chercheurs et tous les informaticiens aient un niveau minimal ? Ne serait-il pas plus rentable de tout faire pour permettre à des génies d’éclore ? Préférez-vous vous assurer que tous vos vendeurs atteignent un minimum de vente ou permettre aux meilleurs de remporter des marchés exceptionnels ?

Faudrait-il alors distinguer deux humanités : celle des normaux (“*midwits*”) à soumettre aux règles des maillons faibles, et celle des génies qui en seraient exemptés ? Non. Au-delà même de l’impossibilité de distinguer qui appartiendrait à la catégorie privilégiée de qui en serait exclu, l’histoire montre que tout le monde peut parfois bénéficier de la garantie apportée par l’approche maillon faible. Ce n’est pas seulement qu’un restaurateur peut faire une erreur et empoisonner ses clients (Institut Pasteur, 2023), c’est qu’un grand scientifique comme Albert Einstein aurait mieux fait d’accepter la critique apportée par le système de peer review en 1936 plutôt que de se vexer, il y aurait gagné plusieurs mois (Kenefick, 2005).

Mais faudrait-il, pour ces quelques exemples, interdire tout risque ? Non plus. Les procédures de lutte contre les maillons faibles sont lourdes et sclérosantes, et en plus n’apparaissent jamais suffisantes : à chaque instant des fonctionnaires et des politiciens veulent nous en imposer de nouvelles “*pour plus de sécurité*”. Pourtant, l’histoire du restaurateur n’a fait la Une que parce qu’elle est rare et Einstein a lui-même corrigé son erreur avant publication, quand Aaron Swartz a été poussé au suicide à 26 ans par les forces anti maillons faibles.

Il ne faut bien sûr pas négliger les problèmes de type maillon faible, mais il faut surtout toujours se demander s’ils ne seraient pas mieux traités en tant que problèmes de type maillon fort.

Philippe Gouillou

**Références :** Billet Éco 15 (MBN 59, Mai 2017) ; Institut Pasteur (29 septembre 2023) ; Kenefick (2005, doi:10.1063/1.2117822) ; Mastroianni 11 avril 2023 ; Park et al. (2023, doi:10.1038/s41586-022-05543-x).

**Image :** Licence CC0

FIN DU RÉSEAU TÉLÉCOM CUIVRE

Le 31 juillet 2024

# NO CONNEXION



Internet



Standard  
téléphonique



TPE

Professionnels, passez à la fibre.  
Il n'est pas encore trop tard.

Appelez Monaco Telecom  
99 66 68 86

X f @  
www.gouv.mc

 **Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

## THE REGENCY SCHOOL OF LANGUAGES

Fondée en 1985, The Regency School of Languages est un organisme formateur incontournable dans un pays cosmopolite où l'apprentissage des langues étrangères et du français pour étrangers est une nécessité. Sophie West, qui en a repris la gestion en 2020 en pleine crise sanitaire, et Natacha Olivier, Directrice depuis 1986, font le point sur l'actualité de l'école et ses perspectives.



### Sophie West :

« Se former, c'est investir dans l'avenir »

#### MBN/ Pouvez-vous nous parler brièvement de l'école et de son histoire ?

**Natacha Olivier :** Lors de sa création, l'école proposait uniquement des cours d'anglais et de français pour étrangers, mais pour répondre à la dimension internationale de l'économie monégasque, son activité s'est rapidement diversifiée avec des cours d'italien, d'allemand, d'espagnol,

de japonais, de russe, de néerlandais, de mandarin et d'arabe, individuels ou collectifs, de l'initiation au perfectionnement. La Regency School a su s'entourer d'une équipe d'une quinzaine de collaborateurs impliqués qui contribuent à créer une ambiance appréciée par ses clients, entreprises et particuliers. Certains professeurs qui ont participé au début de l'aventure sont d'ailleurs toujours là aujourd'hui.



### Le N°1 du RECRUTEMENT à Monaco

Depuis plus de 40 ans notre sérieux, réactivité et savoir-faire en Ressources Humaines ont permis à MI d'asseoir une solide réputation dont elle a rapidement eu le privilège de bénéficier auprès de ses clients et collaborateurs.

[www.mimonaco.mc](http://www.mimonaco.mc)

Rejoignez-nous !



#### MBN/ Quels changements majeurs avez-vous constatés depuis 2020 ?

**N.O. :** Le principal constat est le changement radical qui s'est opéré depuis la Covid. Dès le début de la crise sanitaire, nos professeurs se sont adaptés en proposant leurs cours en ligne, ce qui a sauvé l'activité. Depuis, nous continuons de leur proposer en plus des cours en présentiel pour répondre en temps réels aux besoins particuliers des élèves et leur offrir les avantages de chaque mode de formation. Un autre atout des cours en ligne est que le professeur peut corriger les fautes sur le chat sans interrompre l'élève, qui pourra en prendre connaissance après la session pour mieux ancrer l'apprentissage. À titre d'exemple, l'Opéra de Monte-Carlo rencontrait des difficultés pour homogénéiser les horaires de cours de ses collaborateurs. L'hybridité a solutionné cette problématique avec des étudiants formés en ligne et d'autres en présentiel. In fine, la Covid a enrichi les potentialités d'enseignement.

#### MBN/ Quels sont les secteurs les plus demandeurs en matière de formation ?

**Sophie West :** À l'image de l'économie monégasque, notre activité est diversifiée. Se former, c'est investir dans l'avenir, et les entreprises l'ont bien compris. Les secteurs bancaire, financier et immobilier sont très demandeurs, de même que les industries. L'hôtellerie fait aussi appel à nos services. L'hôtel Méridien Beach Plaza a par exemple des besoins transversaux auxquels nous répondons en formant aussi bien les services des RH et comptabilité que le maître-nageur. Nous formons également beaucoup de professions libérales.

#### MBN/ En plus des cours de langue générale, quelles formations additionnelles proposez-vous ?

**N.O. :** Nous sommes très actifs pour les préparations aux examens en anglais, français ou italien (TOEFL, TOEIC, IELTS, Cambridge, SAT, CELF, DELF, DALF, TFI, TCF, DHS). Pour valider les Masters, il faut par exemple obtenir un certain niveau de TOEIC ou de IELTS. Monte-Carlo Société des Bains de Mer nous confie par ailleurs chaque année un nombre important

de collaborateurs afin de déterminer s'ils ont le niveau d'anglais ou d'italien requis pour prétendre à une promotion interne. Nous évaluons aussi le niveau d'anglais de certains collaborateurs du service client de Monaco Telecom. En outre, nous organisons des cours de langues des affaires, avec un vocabulaire sectoriel (banque, finance, droit, médecine,...). Cet enseignement sur mesure dans la langue désirée est particulièrement utile avant un entretien d'embauche, ou pour préparer un dirigeant qui recevrait la visite d'un investisseur potentiel pour son usine ou son entreprise. C'est du coaching personnalisé !

**S.W. :** Nous avons aussi mis en place des ateliers de conversation pour pratiquer librement et de façon détendue la langue de Shakespeare, sur la base d'une heure hebdomadaire, avec un thème différent chaque semaine. Même sans avoir suivi une formation chez nous, les personnes intéressées peuvent y participer, sous réserve d'avoir le niveau minimum requis (B1) pour permettre une conversation qualitative. Nous n'excluons pas de généraliser à terme à d'autres langues étrangères. Nous avons aussi conclu un partenariat avec l'école internationale Surval à Montreux en Suisse, qui effectue chaque année un séjour linguistique à Monaco. Notre travail consiste à placer en familles d'accueil, à organiser les cours de français et les excursions pour leurs élèves âgés de 13 à 17 ans. And last but not least, nous proposons des séjours linguistiques, d'une semaine au minimum, en immersion totale avec hébergement chez des professeurs de langue maternelle. Ces séjours sont adaptés aux jeunes autant qu'aux professionnels qui peuvent, si besoin, travailler à distance durant leur séjour. Le dirigeant qui n'a pas le temps de suivre une formation durant plusieurs mois peut ainsi faire des progrès

considérables dans un temps très court. En partageant le quotidien de son professeur et de sa famille, il bénéficie d'une exposition maximale à la langue, ce qui lui permet de la maîtriser rapidement. Une trentaine de destinations dans le monde sont proposées. En valorisant les compétences des dirigeants et salariés de Monaco, ces séjours apportent une vraie valeur ajoutée aux entreprises. C'est pourquoi nous serions favorables à leur développement avec le soutien du Gouvernement Princier et de la FEDEM, en élargissant notre partenariat actuel.

**MBN/ Quelles sont les perspectives d'évolution de votre activité à court terme et moyen terme ?**

**S.W. :** Nous entendons beaucoup parler de logiciels informatiques boostés à l'IA qui remplaceraient à terme les professeurs. À mon sens, si ces outils technologiques peuvent contribuer à l'apprentissage du vocabulaire, ils ne permettent pas de véritablement se perfectionner dans une langue étrangère où les échanges avec un professeur, même à distance, font toute la différence.

En 1997, l'école a été le 1er organisme accrédité par la FEDEM dans le cadre de son partenariat avec le Gouvernement Princier qui subventionne, entre autres, des formations en langues étrangères et français pour étrangers à hauteur de 30% HT, pour permettre aux entreprises monégasques du secteur privé d'accéder à des formations essentielles dans leur activité, ce qui était plus difficilement envisageable auparavant pour les petites structures.



### 3 questions à Sylvia Garrec, Professeur de français pour étrangers

**MBN/ Pouvez-vous nous parler de votre métier ?**

**Sylvia Garrec :** Je suis professeur de français pour étrangers depuis plus de 30 ans. J'ai enseigné dans près d'une quinzaine d'écoles en Angleterre, au Canada, aux États-Unis, et en France, avant de collaborer avec la Regency School of Languages où j'enseigne exclusivement depuis 2003. J'ai toujours voulu être enseignante. Ce métier est extrêmement enrichissant, car il permet de rencontrer des personnes issues de tous les horizons, de toutes nationalités, cultures, âges, et catégories socio-professionnelles. Cela va bien au-delà de l'enseignement de la langue française, puisque je leur apprend aussi la culture du pays, ses us et coutumes, son histoire, ses valeurs, ses modes de pensées et ses codes, afin de faciliter leur intégration. Le français étant une langue complexe, il est essentiel de motiver les élèves. Et j'apprends aussi beaucoup de leurs cultures. Enseigner, c'est s'ouvrir au monde et s'enrichir par la découverte et la connaissance d'autres cultures.

**MBN/ Quels sont les profils de vos élèves ?**

**S.G. :** Les profils sont très variés. Je forme beaucoup de salariés d'entreprises monégasques de tous secteurs, des professions libérales,

et des particuliers, notamment des femmes au foyer. L'enseignement est organisé par petits groupes de niveau homogène ou sous la forme de cours particuliers, à l'école, exclusivement basée à Fontvieille, ou en entreprise.

**MBN/ Quelles sont les particularités de Monaco et comment vous y adaptez-vous ?**

**S.G. :** Une des particularités de Monaco est que les personnes voyagent énormément. Nous devons donc nous adapter au planning des élèves, notamment en leur proposant des cours en ligne lorsqu'ils le souhaitent, afin de continuer à les suivre en déplacement. Avec le recul, il est sorti quelque chose de bon de la crise sanitaire, puisqu'elle a accéléré notre transition numérique. La technologie a permis de maintenir et de développer l'activité en proposant des cours sur mesure à nos élèves, et de gagner en visibilité pour rester compétitif. Elle peut et doit également servir l'humain, le professeur étant toujours présent, même à distance.

Carole Quazzolo

## « MONACO POUR L'EMPLOI » : UNE 2<sup>ÈME</sup> ÉDITION POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI EN PRINCIPAUTÉ

Organisée à l'initiative du Gouvernement Princier, la 2<sup>ème</sup> édition du forum « Monaco pour l'Emploi » s'est tenue le 16 février 2024, au Grimaldi Forum, dans un format élargi, mais toujours au service du même objectif : rassembler dans un seul lieu et une seule journée les acteurs économiques de la Principauté et les candidats à l'emploi pour favoriser les synergies et les opportunités d'embauches. Inaugurée par S.A.S. le Prince Souverain, avec plus de 5000 visiteurs et quelque 120 entreprises ou institutions présentes, cette nouvelle édition a tenu ses promesses. La FEDEM y était.



Pour assurer le bon fonctionnement de l'économie et pérenniser son modèle social généreux, Monaco est condamné à la croissance. Une croissance confirmée par S.E.M. Le Ministre d'État Pierre Dartout lors de son discours d'ouverture en présence de S.A.S. le Prince Souverain : « Le nombre d'emplois en Principauté a fortement augmenté par rapport à l'an dernier. Tous secteurs confondus, cela représente près de 64 000 salariés. Cela est dû au dynamisme du tissu économique monégasque qui permet d'accueillir des candidats à l'emploi venant d'au-delà de nos frontières et des communes limitrophes ».

Christophe Robino, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, a ensuite pris la parole : « Votre présence à tous témoigne de l'intérêt que vous portez à cette initiative du Gouvernement Princier. Comme l'a rappelé S.E.M. le Ministre d'État, cette aventure a commencé en juin 2023 par une réunion avec les représentants des employeurs pour échanger sur la thématique de l'emploi en Principauté. Il en était ressorti la difficulté à recruter dans un marché pour l'emploi de plus en plus concurrentiel, face à un changement des attentes des candidats à l'emploi. D'où la nécessité de promouvoir et de valoriser l'emploi à Monaco, le dynamisme de son tissu économique et ses atouts, tant sur le plan salarial que pour son modèle social. De ce constat a émergé l'idée de ce forum, dont la 1<sup>ère</sup> édition s'est tenue le 15 septembre 2023 avec le succès que vous connaissez et qui repose sur la

Organisée par stands répartis en 12 secteurs, l'édition 2024 se voulait plus ambitieuse tant en termes d'espaces, de nombre d'entreprises et d'institutions présentes, que des candidats de tous profils qui se sont déplacés massivement pour tenter de répondre aux besoins des recruteurs, notamment dans secteur demandeurs du BTP, des activités techniques et scientifiques, et du numérique. « Ce forum est aussi plus ambitieux dans sa philosophie puisqu'il s'agit de permettre la rencontre en un seul lieu et une seule journée des employeurs et des candidats, d'élargir leurs réseaux professionnels et de gagner en visibilité. Il s'agit aussi de voir dans cet événement l'opportunité de créer des synergies à travers une approche croisée et dynamique. C'est la raison pour laquelle sont présents les services concernés de l'État (Direction du travail, Service de l'emploi, Cellule emploi-jeunes, Commission d'insertion des diplômés, Caisses sociales...) et les partenaires de l'emploi, pour accompagner et répondre à ces attentes. C'est pour cela que sont également présents les établissements d'enseignement qui recrutent et proposent aussi des formations de grande qualité et des diplômés très qualifiés susceptibles de répondre aux besoins des employeurs », a rappelé S.E.M. le Ministre d'État.



Et de souligner notamment la présence de Philippe Ortelli, Président de la FEDEM, laquelle propose, en partenariat avec le Gouvernement Princier et des établissements agréés, des formations en langues étrangères, français pour étrangers, informatique-bureautique, cyber sécurité, protection des données personnelles, digitalisation, gestion-comptabilité, obligations légales en matière de LCB-FI/C, management, communication, R.H., et techniques d'accueil, pour les dirigeants et salariés des entreprises monégasques. « Monseigneur, dans cette manifestation ce que l'on voit c'est Monaco qui gagne, qui crée des richesses et des emplois, pour la Principauté, mais aussi pour les territoires alentours. Si Monaco n'était pas ce pôle de référence et d'excellence en matière d'économie et d'attractivité, le taux de chômage serait plus élevé, notamment dans les Alpes Maritimes », a-t-il conclu.



*mobilisation de tous. Notre ambition est qu'il devienne le rendez-vous annuel incontournable des acteurs de l'emploi ».*

Christophe Robino a aussi insisté sur le fait que ce forum est notamment l'occasion de « *battre en brèche certaines idées reçues, et notamment qu'il faut obligatoirement vivre à Monaco ou dans les communes limitrophes pour accéder à un emploi en Principauté ».*

Il a, enfin, détaillé les derniers chiffres de l'emploi : « *Si le secteur public emploie 5200 personnes, le secteur privé connaît une croissance continue avec 59 162 emplois en novembre 2022 pour 63 440 emplois en novembre 2023, soit plus de 4 200 emplois créés en un an. Cette bonne santé de l'emploi renforce notre économie, notre modèle social, nos caisses de retraite, et profite aux départements voisins en offrant de meilleurs revenus à leurs résidents et en participant à contenir le chômage. Monaco joue ainsi un rôle de poumon économique pour la région économique voisine dans une relation gagnant-gagnant ».*

Si ce forum est une excellente initiative pour promouvoir Monaco, son économie dynamique et diversifiée, et pour tenter de répondre aux besoins de recrutement des entreprises, il est nécessaire et urgent de mettre en place des infrastructures de logement et de transport adaptées, afin que ceux qui viennent grossir le flot de pendulaires en empruntant des axes routiers ou des trains saturés aient envie de continuer à y travailler. C'est pour cela que la FEDEM porte depuis plusieurs années le projet d'un métro entre Monaco, l'aéroport de Nice et Vintimille, qui offrirait au pays et aux entreprises qui recrutent et créent de la richesse une perspective de développement à 100 ans.

Carole Quazzolo



© FEDEM



**AIGUE-MARINE  
WORKSPACE**  
MONTE-CARLO

**YOUR BUSINESS DESERVES  
WORKSPACES DESIGNED AROUND YOUR NEEDS**

PRESTIGIOUS OFFICES FOR RENT  
AIGUE MARINE - FONTVIEILLE - MONACO  
DIRECTION LOCATIVE | T. +377 98 06 64 70 | aigumarine@sbm.mc



**MONTE-CARLO**  
SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER

## COTISATIONS SOCIALES DE BASE AUX CAISSES SOCIALES MONÉGASQUES POUR LES EMPLOYEURS À TITRE PROFESSIONNEL DE MONACO

Données arrêtées au 15 avril 2024

	Taux Employeur	Taux Salié	Plafonds mensuels (temps plein)	Plafonds annuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	13,40%		9 300 €	111 600 €
CAR	8,50%	6,85%	5 840 €	70 080 €
<b>CMRC - Retraite Complémentaire</b>				
Tranche A				
Taux d'acquisition des droits	4,72%	3,15%	3 864 €	46 368 €
Taux non générateur de droits	1,29%	0,86%	3 864 €	46 368 €
Tranche B				
Taux d'acquisition des droits	12,95%	8,64%	3 864 à 30 912 €	46 368 à 370 944 €
Taux non générateur de droits	1,62%	1,08%	3 864 à 30 912 €	46 368 à 370 944 €
<b>Assurance chômage</b>	4,05%	2,40%	15 456 €	185 472 €

Attention :

- À compter du 1er janvier 2024, la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC) remplace les caisses françaises ARRCO-AGIRC pour les cotisations de retraite complémentaire des salariés de Monaco.
- Le taux CMRC T1 de 7,87% est le taux de base, certains employeurs peuvent avoir un taux dérogatoire majoré.
- L'assurance couvrant les accidents du travail et maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée, tout comme un éventuel contrat de prévoyance collective.

## INDICES INSEE

Indice de Référence des Loyers (IRL) du 1er trimestre 2024 :	143,46
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - mars 2024 :	119,47

### Monaco Business News

Trimestriel - Avril 2024

**Directeur de la publication :** Philippe Ortelli  
**Journalistes :** Carole Quazzolo - Philippe Gouillou  
**Ont également contribué à ce numéro :**  
 Sophie Bonhomme, Romain Marguet,  
 Maître Jean-Jacques Gatineau

**Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)**  
 « Le Coronado »  
 20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco  
 Tél. (+377) 92 05 38 92  
 Fax (+377) 92 05 20 04  
 info@fedem.mc - [www.fedem.mc](http://www.fedem.mc)

<https://facebook.com/fedemmonaco>

<https://twitter.com/fedemmonaco>

**Édition et publicité :**

**SAM MONACO COMMUNICATION**  
 « Les Gémeaux » • 15, rue Honoré Labande  
 98000 MONACO • +377 97 70 75 95  
 info@monaco-communication.mc  
[www.monaco-communication.mc](http://www.monaco-communication.mc)



**Impression :**  
**GRAPHIC SERVICE**  
 9, avenue Albert II - 98000 MONACO

Dépôt légal : 2ème trimestre 2024

**Commission Paritaire des Publications  
 et Agences de Presse (CPPAP) : n°0526 | 93995**

Photo de Couverture, p.2 et 3 :  
 © Shutterstock



SYPAG 2024 Cert. 002

# MONSIEUR ET MADAME PILES

VONT EN  
BOÎTE



**RÉDUIRE** C'EST NECESSAIRE

**RÉUTILISER** C'EST MALIN

**RECYCLER** C'EST BIEN

Aucune pile ne doit être jetée à la poubelle. Déposez-les dans les points d'apport volontaire spécifiques.  
Consultez le guide des déchets sur [www.sma.mc](http://www.sma.mc)

**Rendez-vous à la Boutique SMEG**  
11, Allée Guillaume Apollinaire  
98000 Monaco



 **Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

▶ N° Vert 8000 20 40

APPEL GRATUIT



# GRAMAGLIA

**+ 377 92 16 59 00**



**ASSURANCE**

TOUTES  
ASSURANCES  
SPÉCIALISTE  
CYBERCRIMINALITÉ  
COMPLÉMENTAIRE  
SANTÉ



14, boulevard des Moulins  
MONTE-CARLO  
2 et 7, avenue St Laurent  
(entreprises et santé groupe)  
[www.gramaglia.mc](http://www.gramaglia.mc)  
[assur@gramaglia.mc](mailto:assur@gramaglia.mc)  
Fax 377 92 16 59 01

**Allianz**

*Bien vous conseiller avant. Être dignes de votre confiance après. Nous nous y engageons !*