# Monde ST OCTOBRE 2016 Business News State State



JOURNAL DE LA

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

# Télétravail: comment le mettre en place?



#### CAHIER JURIDIQUE

Télétravail: Analyse juridique de la loi n°1.429 entrée en vigueur le 16 juillet 2016

#### LA FEDEM VOUS INFORME

Actualité : M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, rencontre les Présidents des Syndicats

#### LE BILLET ÉCO

La fin de la classe moyenne?

Le monde bascule, de nouvelles opportunités vont se développer...

Vous accompagner aux étapes clés de la vie de votre patrimoine et de votre entreprise.



BANQUE PRIVÉE | ENTREPRISES

23 bvd Princesse Charlotte - MC 98000 MONACO

credit-agricole-monaco.com

La Succursale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur à Monaco, 23 Boulevard Princesse CHARLOTTE, MC 98000 MONACO, Inscrite au RCI de Monaco sous le n° 89502490. Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit pour exercer son activité en France et à Monaco. Siège social situé Avenue Paul Arène - Les Négadis- 83300 DRAGUIGNAN. RCS DRAGUIGNAN 415 176 072. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le n° 07 005 753. Photos ⊚Thinkstock. CREDIT AGRICOLE PROVENCE CÔTE D'AZUR SERVICE COMMUNICATION - 11/2016 IP\_Monaco Business News\_H297xL200\_COMAFF348.pdf



# L'éditorial Président

Philippe Ortelli

### SOMMAIRE

#### **DOSSIER**

#### **Télétravail:**

Comment le mettre en place ?

#### LE BILLET ÉCO

La fin de la classe moyenne? p. 14

#### CAHIER **JURIDIQUE**

Le télétravail p. 16

#### **PORTRAIT D'ENTREPRISE**

YouStock p. 22

#### **INTERVIEW**

p. 24 LTP Technologies

#### LA FEDEM

**VOUS INFORME** p. 26

#### VIE SYNDICALE

#### **INDICES SOCIAUX**

p. 30

p. 29

#### Pour une économie durable

Monaco vient de ratifier l'Accord de Paris qui a été conclu lors de la Cop21. Notre Principauté est en pointe en ce domaine grâce à l'action du Souverain : Le pays s'est engagé à réduire ses émissions de façon drastique, et c'est un vrai défi qu'il va nous falloir accompagner d'une série de mesures concrètes, pour permettre à notre modèle social et financier de s'appuyer sur une économie durable.

Une économie durable, c'est notre capacité à anticiper l'évolution rapide du monde qui nous entoure, et tout faire pour pérenniser nos atouts et les développer. C'est d'abord penser l'urbanisation aux frontières de Monaco pour soulager le manque criant de logements pour actifs qui amène un embouteillage géant tous les matins à l'entrée de Monaco avec comme conséquence plus de 17.000 tonnes de CO<sup>2</sup> émises chaque année.

Toutes les communes limitrophes doivent jouer le jeu, en particulier celles pour lesquelles l'Etat monégasque a largement contribué ces dernières années en investissant massivement dans leurs infrastructures. Il faut aussi penser les accès à Monaco. Si le tunnel descendant est plutôt une réussite, les problèmes ne sont pour autant pas résolus. Il faut dégager une stratégie collective claire pour les dix ans qui viennent avec en ligne de mire : le respect de nos objectifs environnementaux. Pour cela, il faudra être en mesure de mener des politiques de contrainte envers Escota et la SNCF par exemple, mais aussi de peser de tout notre poids auprès de ceux qui gèrent le réseau routier...

La politique pour le logement des actifs travaillant en Principauté doit subir une vraie inflexion et passer en phase proactive.

La capacité de Monaco de développer l'emploi et les heures travaillées, pour préserver nos systèmes de solidarité collective en dépend car aujourd'hui nous devenons moins attractifs pour les salariés à cause d'une qualité de vie dégradée par l'obligation de transports. Une heure matin et soir ce n'est plus possible!

Mais les acteurs du monde de l'entreprise à Monaco ont confiance. Ils ont confiance, comme moi, dans cette capacité monégasque à évoluer dans l'effort vers une économie durable et respectueuse de l'environnement.

> Le Président Philippe Ortelli



u départ Train departure	s•Treni in n	artenza
OZHSE DESTINATION OZHSE MONACO MENTON OZHOS CANNES OZHOS VINTIMILLE - MILANO CENTRALE OZH16 ANTIBES OZH18 MONACO MENTON VENTIMIGLIA OZH25 MENTON OZH33 CANNES GRASSE OZH33 BREIL SUR ROYA	Particularités TER TER THELLO TER TER TER TER TER TER TER TER	Voie Retard 15mn D Supprime Retard 10mn G Retard 10mn B Retard 10mn à l'heure Supprime à l'heure
ONT AFFICHEES ENVIRON 201 LE DEPART DES TRAINS	mn	I BINARI SC 20mn PRIMA

# TÉLÉTRAVAIL: COMMENT LE METTRE EN PLACE?

e 16 juillet dernier, la Loi n° 1.429 relative au télétravail est entrée en vigueur en Principauté, et avec elle la possible mise en place du télétravail, au plus pendant les deux tiers du temps de travail hebdomadaire du salarié résidant en France. Depuis le mois de septembre, les premières entreprises et certains de leurs salariés en profitent déjà.

Principaux objectifs de cette nouvelle forme d'organisation du travail : permettre un gain de place pour que les entreprises poursuivent leur croissance et rationalisent les coûts des loyers, mais aussi réduire les déplacements domicile-travail des pendulaires, à la fois sources de stress et de pollution.





Son succès est important pour le pays, et beaucoup en attendent une augmentation du nombre de salariés, nécessaire à l'équilibre des régimes de retraite, et plus globalement à la pérennisation du modèle social monégasque.

Si la mise en place de ce dispositif offre de nombreuses opportunités, elle présente également des risques. Aussi, ce numéro propose un dossier complet sur les objectifs de la loi, et sur les attentes et interrogations des entreprises concernant la mise en œuvre opérationnelle du télétravail. Il apporte des conseils pratiques, tant au niveau juridique que technologique, avec un panorama des solutions dédiées au télétravail proposées par des entreprises monégasques.

### Interview

# Les objectifs de la loi

Le MBN a demandé à M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, de préciser les apports et les objectifs de la loi sur le télétravail.

# MBN/ Quels sont les principaux objectifs de la loi sur le télétravail, votée par le Conseil National le 29 juin dernier ?

**S.V.** : Le Gouvernement Princier a toujours été très favorable à la mise en place du télétravail, qui répond à la nécessité de moderniser l'organisation du travail dans les entreprises et à l'aspiration compréhensible des travailleurs à mieux concilier vies professionnelle et personnelle.

En effet, par la souplesse qu'il apporte dans l'organisation des équipes, le télétravail apparaît comme un moyen susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise, dans ses objectifs de compétitivité et de productivité (les employeurs pourront ainsi développer leur activité en limitant leurs besoins en surface de bureaux et donc leurs frais locatifs). Le télétravail répond également aux attentes de salariés souhaitant une plus grande autonomie dans la gestion et l'accomplissement de leurs tâches, qui pourront ainsi gagner en qualité de vie et consacrer plus de temps à leur famille et à leurs loisirs.

Le télétravail est également l'un des facteurs pouvant permettre à la Principauté d'affermir son rôle de pôle régional de développement économique, au plus grand bénéfice des territoires français limitrophes et voisins puisque, à terme, des milliers de résidents des Alpes-Maritimes pourront ainsi bénéficier d'un emploi.

Il constitue la meilleure réponse pour assurer la croissance économique future de Monaco, nous permettant de surmonter l'exiguïté du territoire : en effet, il permettra le développement du chiffre d'affaires des entreprises et génèrera de nouvelles recettes pour l'Etat et pour les organismes sociaux, tout en limitant les aléas de la circulation et des transports.

Enfin, il constitue une réponse appropriée au coût de l'immobilier, pouvant freiner le développement économique de notre Pays : autant d'éléments qui me font dire que le télétravail constitue bien un enjeu majeur pour le futur de la Principauté.

### MBN/ Pourquoi considérez-vous prioritaire sa mise en œuvre opérationnelle ?

**S.V.** : L'adoption des lois qui autorisent la mise en œuvre du télétravail en Principauté marque une avancée historique pour la Principauté, car ces textes nous permettront, dans les prochaines décennies, de répondre avec efficacité aux défis posés par les conséquences du succès du développement économique de Monaco : c'est ce que j'évoquais en parlant de l'exiguïté de notre territoire qui, sans ce projet d'avenir,



M. Stéphane Valeri

constituerait un frein à notre croissance future.

À côté de l'extension en mer, à côté de la reconstruction de la ville en hauteur, le télétravail est en effet une solution pour le futur.

Rappelons que cette loi ouvre de grandes perspectives à nos entrepreneurs et nos salariés, sans constituer en rien une contrainte, le télétravail n'étant appliqué que par l'accord de leurs deux volontés :

- Concrètement, les employeurs peuvent désormais embaucher leurs premiers salariés télétravailleurs, en limitant le besoin de surfaces supplémentaires et donc sans augmenter leur charge immobilière:
- À ce jour, deux sociétés (Monaco Telecom et Monaco Telecom International) ont déjà eu une validation de leur dispositif. Monaco Telecom table sur 80 télétravailleurs d'ici la fin de l'année. Deux autres entreprises viennent de déposer le dispositif, pour une validation dans les prochains jours.
- En tout, 24 sociétés ont déjà été reçues pour envisager un dispositif cadre. Tous les jours de nouvelles sociétés manifestent leur intérêt.
- Les salariés quant à eux, peuvent notamment gagner du temps en transport, qu'ils peuvent consacrer à leur famille et à leurs loisirs.

Enfin, cette avancée aura un impact environnemental certain, en contribuant à un allègement du trafic routier et ferroviaire.

#### **TÉLÉTRAVAIL:** COMMENT LE METTRE EN PLACE?

Je suis fier et heureux de cette avancée :

- Pour Monaco et son économie.
- Pour le Département que je dirige depuis 2010 à la demande du Prince Souverain, car c'est avec le dossier du nouvel hôpital, celui de la réforme des retraites de la CAR ou de la création de la Commission d'Insertion des Diplômés, un des dossiers les plus importants qu'Il m'a confié, et que nous menons à bien.

Nous avons effectué une belle avancée législative qui place notre Principauté et son économie sur le chemin de la modernité, de la croissance de l'emploi et des heures travaillées.

Le Département des Affaires Sociales et de la Santé et notamment la Direction du Travail, vont à présent accompagner les employeurs et les salariés le plus étroitement possible dans la mise en œuvre de cette nouvelle forme de travail.

MBN/ Quels sont les changements apportés par l'avenant n°6 à la convention du 28 février 1952 entre la Principauté et la France sur la Sécurité Sociale, ratifié le même jour ?

**S.V.** : Cet accord définit ce qu'est le télétravail et pose le principe selon lequel les télétravailleurs résidant en France, pourront être assujettis à la législation sociale monégasque, pendant toute la durée de leur activité en tant que télétravailleurs pour le compte d'une entreprise installée sur le territoire de la Principauté.

Cette affiliation dérogatoire à la Convention de Sécurité Sociale entre la France et Monaco était la condition sine qua non de la mise en place du télétravail dans notre pays.

Sans son obtention, il n'y aurait certainement pas eu de télétravail à Monaco, puisque tout l'intérêt de développer le télétravail pour les entreprises de la Principauté était subordonné à l'accord des Autorités françaises pour que les futurs télétravailleurs soient affiliés aux régimes sociaux monégasques, en lieu et place du régime français.

Pour parler clair, c'est elle qui permettra aux entreprises d'être soumises aux charges patronales monégasques et aux salariés de bénéficier des régimes de retraite et de maladie monégasques.

En contrepartie de cette affiliation à la CCSS, un partage de la charge des soins de santé des futurs pensionnés télétravailleurs résidant en France et de leurs ayants-droit a été organisé, à hauteur de 50%, par les Caisses françaises et monégasques, sous réserve d'une durée de télétravail, à Monaco, supérieure ou égale à 15 ans.

Le télétravail, c'est l'avenir, et nous nous devions d'être au rendez-vous. Nous y sommes et j'ai confiance dans les salariés et les employeurs de notre pays pour le comprendre.

Alors maintenant c'est à eux de l'utiliser.



# Interview L'Action du Conseil National

Le Conseil National a été fortement impliqué dès le début dans la mise en œuvre du télétravail à Monaco. Thierry Poyet, Président de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses du Conseil National, en explique l'historique et les enjeux.

#### MBN/ Quels ont été les points essentiels évoqués lors des débats accompagnant le vote de la loi sur le télétravail ?

**T.P.** : La Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses s'est surtout attachée à ce que le projet de Loi soit le plus efficace possible, applicable et le moins contraignant pour les employeurs et les salariés. Nos amendements ont surtout eu pour objet de limiter le plus possible les freins et laisser faire l'accord entre les parties, sans que la Loi mette une chape de plomb sur tout cela. Tout cela a fait suite à de très larges consultations avec l'ensemble des acteurs concernés de près ou de loin. Je veux ici féliciter toutes celles et ceux qui ont oeuvré à la mise en place de cette loi : les rapporteurs et les élus, l'équipe des permanents du Conseil National, le département des affaires sociales et les partenaires sociaux.

#### MBN/ Qu'attendez-vous de la mise en œuvre de ce dispositif pour l'économie de la Principauté ? Selon vous, quels sont les freins au développement du télétravail?

**T.P.** : L'objectif original de la Loi est surtout de créer de l'emploi, développer les heures travaillées, pour pérenniser notre système de retraite. À cela s'ajoute bien sûr une qualité de vie meilleure pour les salariés de par des délais de transport raccourcis, des frais contenus pour les employeurs, en mutualisant les surfaces de bureaux entre salariés télétravailleurs.

En dehors des activités qui ne seraient pas concernées par le télétravail, les freins pourraient être liés à un management basé sur la présence de la personne et non l'atteinte d'objectifs. Mais les méthodes de management changent aussi et il faut une confiance entre les deux parties pour



Thierry Poyet

que le système fonctionne bien. Le télétravail doit devenir une question de culture.

MBN/ À quels critères allez-vous être particulièrement attentif pour pouvoir évaluer le succès du dispositif et éventuellement y apporter des adaptations?

**T.P.** : Les critères pourraient être le nombre de postes créés en télétravail et de transformation de postes.

Ce qui serait aussi intéressant, c'est de connaître le nombre de dossiers qui n'ont pas été transformés et les raisons à

Mais il faut laisser du temps, informer les personnes, faire de la pédagogie et voir concrètement comment tout cela va évoluer...



### Des entreprises témoignent

Alors que certaines entreprises utilisent déjà ce nouveau dispositif ou sont sur le point de le faire, d'autres ont amorcé une réflexion afin d'en apprécier tous les aspects, opportunités et risques.

Certaines d'entre elles ont accepté de nous livrer leurs attentes et interrogations.

#### V.Ships Monaco déjà organisé pour le télétravail



Alexandra Danet

Plus du quart des employés de V.Ships Monaco ont déjà demandé à bénéficier du télétravail, et ils le pourront très bientôt, au plus tard le 1er novembre. Le travail à distance s'inscrit dans la culture de la société, qui dispose déjà de tous les outils technologiques nécessaires.

De nombreux employés de V.Ships Monaco attendaient la loi sur le télétravail, et 51 des 175 salariés du site monégas-

que (sur 2 800 dans le monde) ont déjà demandé à profiter de ce dispositif. "Notre activité de gestion de flottes de navires fait que nous sommes déjà organisés en interne et équipés pour le télétravail. Nos collaborateurs sont habitués à voyager, et disposent pour cela d'un ordinateur portable qu'ils peuvent connecter en VPN. Sur le plan technique, il n'y a pas de différence entre le télétravail et les voyages. Aussi, le télétravail est déjà appliqué dans d'autres sites du groupe, il est entré dans les mœurs", explique Alexandra

Danet, Group HR Manager Monaco, France, Italie.

V.Ships Monaco a décidé de limiter le télétravail à deux jours par semaine. Elle précise que le gain de place qu'il offre n'est pas un argument important pour l'entreprise : "Nous sommes organisés en open space permettant d'accueillir l'ensemble du personnel, même s'il est rare qu'il y ait moins de 40 ou 50 personnes en déplacement. Dans ce sens, le télétravail ne nous aidera pas à embaucher plus que les 20 à 25 nouveaux recrutements que nous faisons chaque année, mais il nous permettra certainement d'attirer de nouveaux profils."

Alexandra Danet a également remarqué que les employés ayant demandé à bénéficier du télétravail le font surtout pour des raisons de temps de trajet, pour concilier leurs vies professionnelle et privée, pour réduire le stress et être plus concentrés sur leurs tâches. Tous les postes ne sont pas éligibles au télétravail, notamment ceux qui exigent une présence physique sur le site monégasque, mais il intéresse particulièrement les emplois de gestion administrative des équipages de navires, de gestion des achats, de surintendance de marine, ou encore les agents de voyages et les assistants de flottes.

# Have a great office.



**IBC** Monaco provides flexible office, conference & coworking space in the heart of Monaco's business district.



Coworking from 20 Euros.
No contract. No constraints. Book now!
contact@ibcmonaco.com, +377 97 77 27 00
2 rue du Gabian, 8th Floor, Fontvieille, Monaco
www.ibcmonaco.com



#### SBM Offshore:

"Nous examinons le sujet et étudions toutes les opportunités offertes par cette nouvelle flexibilité"

SBM Offshore n'a pas encore décidé de mettre en place le télétravail au sein de ses équipes mais est particulièrement attentive aux évolutions du dispositif.

Vincent Kempkes, Head of Communications, explique que SBM Offshore est toujours dans une phase d'évaluation: "Nous examinons le sujet et étudions toutes les opportunités offertes par cette nouvelle flexibilité."



Vincent Kempkes

Des contacts ont notamment déjà été pris avec d'autres entreprises pour échanger sur cette nouvelle opportunité. En interne, la société est en discussion avec ses instances représentatives du personnel afin d'étudier les conditions de la mise en place opérationnelle du télétravail à Monaco.

"Nous étions également présents le 30 septembre dernier au petit déjeuner Conférence sur le thème : "Le télétravail, mode d'emploi" organisé par la Jeune Chambre Economique de Monaco avec Monsieur Stéphane Valéri, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé", précise-t-il.

#### Adecco très intéressé par le dispositif de télétravail

Renaud Durand, Président du Syndicat des entreprises de prestations de services et de personnel intérimaire,



Renaud Durand

considère le télétravail
comme une excellente
opportunité pour la
Principauté. En tant que
Directeur d'Adecco SAM,
il va expérimenter ce
nouveau dispositif au sein
de la filiale monégasque du
groupe Adecco.

À la question de savoir ce qu'amènera de concret ce nouveau texte, la réponse donnée par Renaud Durand est

visiblement positive: "Le télétravail va apporter aux entreprises qui le souhaitent une solution inventive et progressiste qui permet de répondre à la problématique d'exiguïté du territoire monégasque et d'accélérer encore le développement économique du pays. À l'heure ou le bien-être au travail est pris en compte dans la relation avec les salariés, cet outil vient compléter la palette des solutions offertes aux entreprises pour améliorer et optimiser leur fonctionnement".

En attendant que le dispositif puisse accueillir les intérimaires, seuls les salariés permanents des entreprises de travail temporaire monégasques sont concernés. Chez Adecco, la Responsable de gestion et paies devrait prochainement en avoir l'opportunité. "Souhaitant encourager et tester ce dispositif, nous avons

d'abord identifié les personnes qui, de par leur fonction au sein de l'entreprise, sont éligibles au télétravail. Notre activité ouverte au public fait que cela se limite aux postes administratifs. Le critère principal de réussite est la confiance existante entre l'employeur et le salarié. Notre Responsable paie répond à l'ensemble des prérequis. Elle habite à proximité de Grasse, et utilise chaque jour sa voiture pour se rendre en gare de Cagnessur-Mer où elle prend le train jusqu'à Monaco. Cette solution s'est donc imposée naturellement", explique-t-il, "Quand on connait les aléas des transports en commun, cette initiative prend tout son sens".

Pour faciliter sa mise en œuvre pratique, il a récemment rencontré la Direction du Travail, qui assiste les employeurs dans leurs démarches : "Notre projet est déjà bien avancé, et le rôle de conseil endossé par Madame Pascale Pallanca, Directeur du Travail, était primordial dans le cadrage du dossier et la création de l'avenant au contrat de travail. Cela nécessite de la part de l'employeur de respecter une procédure détaillée et de bien clarifier avec le collaborateur les clauses spécifiques d'exécution de l'activité de télétravail. L'objectif commun est de construire un avenant qui soit juridiquement solide et le plus fidèle possible à la réalité de ce mode d'organisation du travail". Selon Renaud Durand, ce dispositif ouvre des perspectives de développement pour les entreprises : "En prenant toutes les précautions contractuelles nécessaires, le télétravail apporte une réponse intéressante aux problématiques de transport et de surfaces de travail", remarque-t-il.

# Une pendulaire témoigne Du côté des pendulaires même si des améliora-

Du côté des pendulaires, même si des améliorations ont été constatées au niveau de l'accès routier, ceux qui viennent travailler en train continuent de dénoncer des dysfonctionnements quasi quotidiens. Concernée par ces difficultés d'accès, une salariée a voulu réagir.

Laura M.\* travaille depuis douze ans à Monaco au service de comptabilité d'une entreprise opérant dans le commerce international. Elle a choisi de bénéficier de la possibilité de télétravailler au plus tôt, mais cela n'a pas été sans heurts.

"Le télétravail m'a tout de suite interpellée. J'y ai vu la possibilité d'enfin pouvoir me libérer partiellement des contraintes liées aux problèmes récurrents du train, qui m'obligent à quitter mon domicile très tôt pour espérer arriver à l'heure au travail", explique-t-elle.

Aussi, dès le vote de la loi, elle a été voir sa hiérarchie : "L'accueil initial n'a pas été aussi positif que je l'espérais. Les données de l'entreprise sont sensibles, et la crainte était que le télétravail remette en question la politique sécuritaire stricte que nous appliquons."

Heureusement, des solutions techniques sont proposées pour répondre concrètement à ce besoin. "J'ai ainsi pu convaincre toute l'équipe que ce changement d'organisation ne fragilisera pas la société, et j'espère commencer à télétravailler deux jours par semaine dans les mois à venir. Je ne serai d'ailleurs pas la seule dans l'entreprise!".

\*Le nom a été modifié.



### Interview

# Télétravail: la procédure à respecter

Avant de mettre en œuvre le dispositif de télétravail au sein de son entreprise, l'employeur doit respecter une procédure auprès de la Direction du Travail. Aussi, le MBN a demandé à Pascale Pallanca, Directeur du Travail, de l'expliciter et d'apporter ses conseils pratiques.



Pascale Pallanca

MBN/ Pouvez-vous détailler la procédure à respecter auprès de vos services pour mettre en place un projet de télétravail?

P.P.: Dans un premier temps, l'entreprise doit établir un "dispositif cadre" qui détaille notamment les modalités générales d'exécution du télétravail au sein de l'entreprise.

Les mentions devant figurer dans le "dispositif cadre" sont prévues à l'article 2 de l'Arrêté Ministériel n°2016-425 portant application de la Loi sur le télétravail.

Un "formulaire type" est remis sur rendez-vous à la Direction du Travail, afin d'accompagner les entreprises dans la rédaction de ce document.

Une fois ce document établi, et transmis pour information aux Délégués du Personnel, dès lors que l'entreprise en dispose compte tenu de son effectif, ce dispositif doit être envoyé en RAR à la Direction du Travail qui a deux mois pour le valider, s'il est conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le dispositif est validé par la Direction du Travail, les entreprises sont autorisées à mettre en place le télétravail.

Pour chaque salarié concerné, l'employeur doit ensuite établir un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, écrit qui reprend les mentions impératives figurant à l'article 1 de l'Arrêté Ministériel susvisé.

Vis-à-vis de l'administration, l'entreprise doit ensuite solliciter l'obtention d'un permis ou une modification de permis de travail mentionnant que l'activité s'effectue, pour partie, en

Une nouvelle modification de permis doit être sollicitée si le salarié cesse de télétravailler.

#### MBN/ Que doit contenir le "dispositif cadre" élaboré par l'employeur?

**P.P.**: Les mentions devant figurer dans le "dispositif cadre" sont les suivantes :

- L'identification de la société,
- Le lieu d'exécution du télétravail (domicile du salarié ou tiers lieu),
- Les conditions d'éligibilité au télétravail (fonctions ou postes concernés, conditions liées aux salariés...),

- Les modalités d'accès au télétravail (rappel du principe de volontariat, procédure interne de mise en place...),
- Les modalités d'exécution du télétravail :
- Nombre de jours hebdomadaire possible en télétravail (dans la limite de 2/3 du temps de travail),
- Les informations sur les horaires où le salarié :
  - doit télétravailler.
  - doit pouvoir être contacté...
- Les modalités de décomptes des jours et heures télétravaillés et les modalités de vérification mises en place,
- Les modalités de protection de la santé et de la sécurité, notamment, toute information utile relative à l'ergonomie du poste de travail,
- Les modalités de fournitures, d'installations et d'entretien des équipements nécessaires au télétravail,
- Le remboursement des frais et coûts inhérents au télétravail (coûts liés directement à l'exercice du télétravail, l'indemnisation de l'occupation du domicile),
- Les conditions de réversibilité.
- Les assurances (2 aspects : la prise en charge du salarié dans le cadre de la Loi n°636 sur les accidents du travail, et la nécessaire information de la Compagnie d'assurance du salarié assurant la multirisque habitation du salarié),

Le contrôle de conformité effectué par la Direction du Travail porte sur l'ensemble de ces points.

#### MBN/ Quels conseils donneriez-vous aux employeurs monégasques pour réussir leur projet "télétravail"?

**P.P.**: Lors des entretiens, nous rappelons le contexte général et l'architecture juridique qui encadre le dispositif.

Il est important que les établissements s'approprient le concept et mènent une véritable réflexion.

Nous les sensibilisons à l'analyse qu'ils doivent mener notamment concernant les conditions d'éligibilité au télétravail, en matière de postes comme en matière de compétences et d'autonomie du salarié.

Concernant les jours de télétravail qui doivent être fixes, nous invitons les employeurs à définir par écrit, les situations pouvant justifier une modification de ces jours et insistons sur la nécessaire tracabilité de l'activité en télétravail.

C'est un nouveau mode de management basé sur la confiance. Le management doit être sensibilisé et formé à ce nouveau mode d'organisation.

# Panorama des solutions technologiques

Présentation par les sociétés membres de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies\* des offres technologiques disponibles pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle du télétravail.

\*citées par ordre alphabétique

#### LTP Technologies : des solutions de télétravail au service de l'entreprise

LTP Technologies met à la disposition des entreprises monégasques et de leurs salariés tous les outils de communication nécessaires à la mise en place opérationnelle du télétravail.

De la téléphonie à l'informatique, LTP Technologies propose tous les outils qui permettent aux télétravailleurs de se relier au système d'information de l'entreprise :

- Routeur, borne WIFI, équipements informatiques
- Logiciels spécifiques pour créer l'interconnexion entre le lieu d'habitation et l'entreprise
- Equipements de sécurité garantissant la confidentialité des échanges de données

Les technologies de communication à distance sont éprouvées, c'est donc la qualité de l'installation qui fait la différence : LTP Technologies installe les réseaux en association avec les opérateurs, principalement français, afin que tous les échanges informatiques soient cryptés au départ et décryptés à l'arrivée.

Prestataire de services, LTP Technologies conseille et accompagne les entreprises, et leur fournit tous les équipements, outils et logiciels nécessaires. Les experts LTP proposent également l'installation et la configuration du home office (équipements et réseau) chez le télétravailleur, en le formant si nécessaire à une utilisation sécurisée. LTP Technologies maîtrise la chaîne de bout en bout, depuis l'entreprise monégasque jusqu'au domicile du télétravailleur, garantissant ainsi à tous le plus haut niveau de sécurité et d'efficience.

Pour contacter LTP Technologies : Tél. +377 92 05 75 75 ltp@ltp-telecom.mc www.ltp-telecom.mc

#### Media Computers of fre un ensemble de technologies simples, performantes et sécurisées

Depuis plusieurs années, les nouvelles technologies et en particulier l'Internet permettent à un salarié d'exercer une activité en dehors des locaux de l'entreprise : du domicile, d'un télécentre ou de manière nomade. La législation en vigueur depuis cet été le permet désormais en Principauté. Media Computers, intégrateur de solutions IT, offre un ensemble de technologies simples, performantes et sécurisées pour accompagner sa clientèle dans ce type de démarche.

- Communication :
- Mise en place d'un terminal distant rattaché au central téléphonique de l'entreprise
- Mise à disposition d'un GSM professionnel
- Mise à disposition de logiciel de téléphonie sur PC
- Unification des communications (un numéro unique pour poste fixe, GSM et poste domicile)
- Webconférence, visioconférence
- Chat/messagerie instantanée

#### Accès aux données :

- Au réseau local de l'entreprise à distance via une connexion Internet dédiée et sécurisée
- Utilisation de logiciels accessibles via Internet (mode SaaS : Software as a Service) mis à disposition directement par l'éditeur
- Connexion via Internet aux données de l'entreprise hébergées chez un tiers (workflow, agenda partagé, gestion électronique de documents)
- Webmail (accès distant au serveur de messagerie d'entreprise)
- Synchronisation en temps réel avec l'ensemble des terminaux dont dispose le salarié (PC bureau, PC domicile, Laptop nomade, tablette, smartphone).

Pour contacter Media Computers:

Tél: +377 92 16 06 07 media@mediacomputers.mc www.mediacomputers.mc



#### **TÉLÉTRAVAIL:** COMMENT LE METTRE EN PLACE?

#### **Monaco Informatique Service:**

#### un panel complet d'offres de services pour faciliter la mise en place du télétravail

La loi sur le télétravail ouvre aux entreprises de Monaco de nouvelles opportunités pour se développer, augmenter leur efficacité et améliorer les conditions de travail de leurs employés.

Pour faciliter la mise en place du télétravail dans les entreprises et répondre de manière préventive aux difficultés et problèmes qui peuvent se poser, Monaco Informatique Service a mis au point un ensemble complet d'offres de services, à assembler et adapter selon leurs besoins :

- Analyse des infrastructures techniques existantes et proposition d'aménagements sur les parties : connexions réseau, sécurisation des accès, accessibilité des fonctions et des applications ...
- Adaptation, installation et suivi des postes de travail distants
- Support technique aux télétravailleurs
- Outils de suivi du temps de travail, en conformité avec la réglementation monégasque
- Applications de gestion de travail collaboratif, réunions multi-sites...
- Analyse et adaptation des processus métiers pour les adapter au
- Revue et adaptation des outils et processus RH pour le télétravail

Sur l'ensemble de ces aspects, les experts de Monaco Informatique Service sont à la disposition des entreprises pour leur apporter des conseils, des solutions pré-packagées, et les accompagner dans leur mise en œuvre.

Pour contacter Monaco Informatique Service :

Tél.: +377 97 97 30 20 contact@monacoinformatiqueservice.mc www.monacoinformatiqueservice.mc

#### Monaco Telecom : la sécurité des réseaux et des données avant tout!

Monaco Telecom propose des solutions sécurisées et performantes pour une mise en place du télétravail dans les entreprises.

#### Connexions internet/réseaux

En tant qu'opérateur, Monaco Telecom construit, maîtrise et opère son propre réseau en fonction de la capacité souhaitée par ses clients. Monaco Telecom est en mesure de proposer des accès :

- complètement sécurisés,
- avec un Très Haut Débit disponible (de la solution Ultra Haut Débit aux Solutions FlexiLink pouvant atteindre jusqu'à 10 Gbps).

Le Pack Sécurité permet de sécuriser les flux de l'entreprise entre les télétravailleurs et les sites de l'entreprise grâce à une solution innovante de passerelle VPN hébergée dans les Data Centers de l'opérateur : une connexion privatisée et sécurisée pour les utilisateurs nomades avec une compatibilité multi-devices (PC, Mac, IOS, Android)!



#### Sauvegarde de vos ressources informatiques

Monaco Telecom met à disposition dans ses Data Centers, des baies ou des espaces privatifs conçus pour héberger dans les meilleures conditions de sécurité, de confidentialité et de disponibilité les infrastructures informatiques et réseaux. Pour une meilleure disponibilité des données, nous proposons également la virtualisation de vos ressources informatiques dans le Cloud Sécurisé Monaco Telecom. Avec Monaco Telecom, vos données sont conservées sur Monaco et proches de vos sites, de vos télétravailleurs! L'équipe d'experts de Monaco Telecom est à disposition pour étudier, à vos côtés, la configuration et la solution dédiée qui répondent le mieux à vos besoins et à votre structure :

Tél. +377 99 66 60 55 contact-entreprises@monaco-telecom.mc http://entreprises.monaco-telecom.mc

Monaco Telecom, 1re entreprise à mettre en œuvre le télétravail au sein de sa propre infrastructure.

#### **TELIS:** une Box télétravail dédiée

Fort de son expérience en Principauté de Monaco depuis plus de 16 ans, le Groupe TELIS conçoit des solutions de communications innovantes et adaptées aux usages des utilisateurs. Suite à l'adoption de la loi sur le télétravail, TELIS a décidé de mettre son expérience et son savoir-faire au service des entreprises monégasques souhaitant proposer le télétravail à certains de leurs collaborateurs. Tout d'abord, TELIS propose un accompagnement sur mesure en procédant à un audit complet du système d'information pour :

- Évaluer les besoins,
- Garantir un niveau de sécurité optimal et une connectivité adaptée,
- Déterminer les métiers éligibles au télétravail,
- Qualifier les outils nécessaires au télétravailleur (applications métiers, solutions de collaboration, mobilité ...),

À la suite de cet audit, TELIS propose une box "plug and play" dédiée au télétravail où sont intégrés tous les outils de travail et de communication permettant au salarié d'exercer son activité depuis son domicile, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des données de l'entreprise. Les logs de connexion/déconnexion sont stockés de manière centralisée pour être conforme à la règlementation monégasque. Les experts TELIS accompagnent leurs clients tout au long du déploiement et se chargent de former les salariés sur les bonnes pratiques et les usages.

Pour contacter TELIS :

Tél.: +377 97 70 20 00 info@telis.mc www.telis.mc

#### **Uriel Conseil:**

#### pour une expérience de télétravail réussie

Le télétravail offre de réelles opportunités pour les entreprises, notamment en termes de flexibilité. Mais il est aussi source de nombreux risques, dont le vol de données. Ne pas gérer ces risques, c'est les subir. Présent en Principauté depuis près de 18 ans, Uriel Conseil accompagne les entreprises à gérer cette évolution de l'organisation du travail. Une équipe de consultants sécurité évalue les enjeux de l'entreprise, et les risques informatiques qui pèsent sur ses clients. Ils préconisent ensuite les mesures de sécurité les plus adaptées, garantissant à l'utilisateur la meilleure expérience de télétravail. Cette démarche passe par un renforcement de l'informatique existante (postes de travail, réseaux, applications sensibles), la mise en place de solutions collaboratives (partage de fichiers, visioconférence, etc.), mais également des mesures organisationnelles (charte utilisateurs, sensibilisation du personnel). La démarche d'Uriel Conseil couvre également les audits de sécurité, permettant de s'assurer de la robustesse des solutions mises en place.

Pour contacter l'équipe d'Uriel Conseil :

Tel: +377 93 50 30 05 info@uriel.mc www.uriel.mc

# État des lieux du télétravail à Monaco et ailleurs

ux États-Unis, le télétravail est entré dans les mœurs. L'étude PGi Global Telework Survey de 2015 avait ainsi trouvé que 79% des personnes interrogées pouvaient télétravailler au moins un jour par semaine et que 55% de celles qui ne télétravaillaient pas souhaitaient en avoir la possibilité. L'effet sur le turn-over était encore plus net :

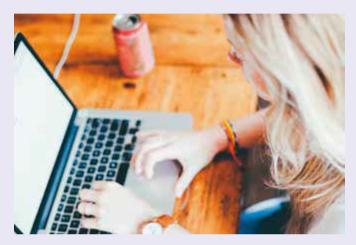
60% des télétravailleurs consultés annonçaient vouloir démissionner de leur poste actuel pour un poste leur permettant de télétravailler à temps plein à salaire similaire.

Si le télétravail est très répandu dans les pays anglo-saxons et scandinaves, il peine à s'affirmer dans les pays latins, notamment en France comme le montre la 5<sup>ème</sup> enquête sur le télétravail de l'Obergo, parue début 2015, qui annonce que le taux réel de télétravailleurs serait proche de 2%.

Pourtant, une enquête BVA / Sémaphores Entreprises (groupe Alpha) de novembre 2015 avait trouvé que 90% de ceux qui le pratiquent en sont satisfaits, 74% des télétravailleurs questionnés confirment une amélioration de leur qualité de vie,

> et 65% considèrent qu'il augmente leur efficacité.

Les particularités de la Principauté, et notamment les difficultés pour y accéder, font que le télétravail y est accueilli positivement. S'il est encore trop tôt pour évaluer le nombre de salariés qui en bénéficieront, les entreprises montrent un fort intérêt pour ce nouveau dispositif.





# La fin de la classe moyenne?

"Qui n'a pas connu la France d'avant la Révolution ne sait pas ce que douceur de vivre veut dire" Talleyrand (1754-1838)

#### Gloire et chute

Les "Trente Glorieuses", ces années qui ont suivi la deuxième querre mondiale, auront permis un extraordinaire enrichissement des Européens. En France, une nouvelle classe moyenne s'est développée, avec la montée en puissance des "Cadres", managers et/ou ingénieurs, qui transformeront les habitudes de consommation, au point de permettre le succès à long terme d'une toute nouvelle Fédération Nationale d'Achat des Cadres (FNAC). A Monaco, le Prince Rainier III transformera le pays pour en faire un centre d'affaires d'importance internationale : il sera appelé le "Prince bâtisseur" pour le profond impact qu'il aura eu sur la Principauté.

En France, ce succès ne durera pas. Dès 1973, les réactions keynésiennes au premier choc pétrolier basculeront le pays dans la crise, puis, en 1981, le choc socialiste reproduira le désastre de 1936 (voir Amouroux, 2001), et le pays s'engagera dans une voie vers la pauvreté dont il n'est toujours pas sorti.

♦ Extincteurs ♦ R.I.A. ♦ Désenfumage ♦ B.A.E.S. ♦ Portes coupe-feu ♦ S.S.I. ♦ Formations **S**YSTÈMES NCENDIE **M**ONACO Votre Sécurité... Notre Priorité! Gérant : Franck Ferreyrolles Directeur d'agence : Maurice Delclaud Le Patio Palace 41, avenue Hector-Otto - 98000 Monaco Tél. +377 97 77 02 28 Fax +377 97 70 08 27 info@sim.mc - maurice.delclaud@sim.mc

Monaco s'en sortira beaucoup mieux : la sauvegarde de son modèle social libéral lui permettra de continuer à se développer et même de surmonter les crises qui impacteront fortement ses voisins. Mais ce succès aura un coût : l'extraordinaire hausse des prix immobiliers, conséguence directe de l'attractivité croissante du pays, a rendu Monaco inaccessible à l'immense majorité, et l'économie du pays dépend de pendulaires venant de plus en plus loin.

Cette disparition de la classe moyenne ne se limite pas aux deux pays et elle est considérée comme une caractéristique des économies occidentales. Ainsi, Palacios et al. (2016) ont calculé qu'au Canada une famille moyenne dépense maintenant plus en taxes (42,4%) qu'elle ne le fait pour les nécessités de base que sont la nourriture, le logement et l'habillement pris ensemble (37,6%); en 1961, ces chiffres étaient respectivement 33,5% et 56,5%. Charles Dereeper (2016) parle de "quillotine des classes moyennes occidentales" et montre que seulement 8% des offres d'emploi aux USA s'adressent à la classe moyenne. Des critiques remarquent que cet appauvrissement s'auto-entretient : 1 Français sur 5 est maintenant en découvert à la fin de chaque mois (Piquet, 2016) et de plus en plus cherchent à limiter leurs dépenses grâce aux nouveaux comparateurs de prix, alors que, comme le remarque Nicolas Arpagian (Duperron, 2016): "La culture du "pas cher" menace la classe moyenne".

#### L'âge d'or de l'humanité

Face à un tel tableau, on pourrait croire que le monde va de plus en plus mal et que l'écroulement économique nous attend. Mais il ne s'agit que la moitié de l'histoire : il suffit d'élargir la vision pour avoir un point de vue inverse et comprendre que seuls les États Providence occidentaux vont dans le sens du déclin.

Les chiffres globaux montrent en effet que le monde va de mieux en mieux, et cela à un point jamais connu. Sur tous les critères essentiels, que ce soit le taux de pauvreté, la richesse des plus pauvres, la mortalité infantile, la santé, l'éducation, etc., les chiffres montrent une amélioration extraordinaire des conditions de vie. Les pays d'Europe de l'Est sont sortis du socialisme et sont maintenant plus riches qu'ils ne l'ont jamais été, la Chine s'est réveillée du communisme et est devenue une puissance économique mondiale. Si l'Occident a choisi de changer d'orientation économique, le reste du monde a compris que les principes qui avaient permis son développement pendant deux siècles sont exportables, et les applique avec succès : même l'Afrique se libéralise et sort de la pauvreté. Dans le monde entier une nouvelle classe moyenne se développe. Nous vivons l'âge d'or de l'humanité : jamais les humains n'ont aussi bien vécu.

#### La courbe en éléphant

Ce contraste entre les pays est particulièrement visible dans les statistiques, comme le montre la célèbre "Courbe en élephant" de Lakner et Milanovic (2016) : la classe moyenne des pays

émergents s'est fortement enrichie entre 1998 et 2008, tandis qu'elle ne s'est que peu développée, voire a souffert d'une croissance négative, dans les pays riches, où seuls les plus aisés ont vraiment été bénéficiaires (ils constituent la "trompe" de l'éléphant). Déjà, les membres des classes moyennes des pays émergents ont un niveau de vie proche de la moitié de celui des Occidentaux. La poursuite de l'évolution montrée par la courbe en éléphant signifie que bientôt les deux niveaux vont se rejoindre.

La Classe Moyenne occidentale va donc bien perdre en importance, mais ce sera au profit du développement d'une toute nouvelle classe movenne mondiale, bien plus nombreuse et ayant un poids économique accru, quoiqu'à un niveau financier beaucoup plus faible que celui auquel sont encore habitués les Occidentaux.

#### L'avenir

Les conséguences de cette évolution sur les sociétés occidentales ne sont pas encore connues. Comme indiqué dans le dernier Billet Eco (n° 12, MBN 56), notre bonheur est surtout relatif : il dépend moins de ce que nous avons que de ce que nous voyons que les autres ont. Aussi, de nombreux commentateurs prédisent que l'appauvrissement de la classe moyenne occidentale et le retour à une société à deux niveaux provoqueront une hausse des tensions, avec risque d'explosion. Cependant, des études comme celles de Mesquida & Wiener (1996) ont montré que le coefficient de GINI (la principale mesure d'inégalité des revenus) est beaucoup moins prédicteur des conflits coalitionnels que le ratio démographique Hommes de moins de trente ans sur Hommes plus âgés. Les sociétés occidentales vieillissantes seraient donc naturellement moins à risque de sombrer dans le chaos.

Du côté des pays émergents, cette libéralisation aura bien sûr des conséquences beaucoup plus positives. L'enrichissement de la classe moyenne va permettre le développement de nouvelles opportunités, la diversification des talents et des innovations, une créativité accrue, et au global un âge d'or encore plus brillant que celui que nous connaissons déjà.

#### COURBE EN ELEPHANT **CROISSANCE GLOBALE DES REVENUS 1998-2008** 90% 80% Elite globale 70% en plein essor Revenus croissants 60% dans les économies émergentes (surtout la Chine) Croissance réelle 50% 40% Déclin de la classe moyenne des pays développés 30% 20% Les plus pauvres 10% de la croissance -10% 75 PERCENTILE DE LA DISTRIBUTION PLUS **DU REVENU GLOBAL** RICHES

D'après The American Prospect / Branko Milanovic

Cette formidable opportunité pourra bénéficier à tous. Il nous faudra développer les relations avec de nouvelles régions du monde, nous habituer à cibler ailleurs, transformer notre offre. Une plus grande clientèle promet plus de chances pour chacun: comme indiqué dans le Billet Eco 10 (MBN 54), les échanges sont des jeux à somme positive, qui enrichissent toutes les parties engagées. Nous ne serons plus plus riches que les autres, mais ça ne signifiera pas nécessairement que nous serons plus pauvres.

Le prochain Billet Eco montrera que, pour y parvenir, une profonde transformation du statut personnel de chacun sera nécessaire.

Philippe Gouillou

PS: Tous les Billets Eco sont en ligne sur le site FEDEM:

#### http://www.fedem.mc/billets

Références: Lakner & Milanovic (2016, doi: 10.1093/wber/lhv039); Mesquida & Wiener (1996, doi: 10.1016/0162-3095(96)00035-0); Palacios & al. (2016, Fraser Institute); Amouroux H. (Le Figaro, 16 mai 2001); Derepeer, Ch. (Contrepoints, 11 juillet 2016); Piquet, C. (L'Expansion, 13 septembre 2016); Duperron, A. (Express Live, 24 août 2016); Gouillou, P (2003-2014, ISBN: 978-2-8011-1739-2)

#### Et si vous étiez meilleur en étant mieux...

#### **BG CONSEIL RH MONACO**

Votre partenaire dans la mise en place du dispositif Télétravail

- Notre équipe spécialisée vous accompagne dans le pilotage et la mise en œuvre du dispositif :
- · Sensibilisation/acculturation auprès de vos collaborateurs.
- · Pilotage du projet.
- · Formation des collaborateurs et de leurs manageurs aux savoir-faire et savoir-être du télétravail.
- Dispositif de suivi et étude d'impact.



1, rue du Gabian 98000 Monaco Tél. +377 97 98 29 24

**Contact:** Sophie Brezzo Phillips Port. 06 78 63 09 29



# CAMERIURIDIQUE



#### Partie 1 : Préambule

#### L'historique et les textes de référence

Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'Université Paris I Sorbonne et à Science Po, a écrit en mai 2014 dans l'édition n° 152 du magazine "Liaisons sociales": "Dans notre monde du social aujourd'hui un peu déprimé, est-il possible de trouver un thème d'intérêt général et gagnant-gagnant? Gagnant pour les salariés en termes de qualité de vie, gagnant pour l'entreprise en termes de productivité? Depuis la loi du 22 mars 2012 (en France) qui l'a fait entrer dans le Code, le télétravail décolle et les accords collectifs se multiplient."

Les progrès enregistrés ces dernières années dans le domaine des TIC ont permis la mise en place du télétravail par les entreprises et ont modifié en profondeur l'organisation même du travail.

Le télétravail offre un certain nombre de potentialités :

#### - Pour les entreprises :

- Des gains de productivité : meilleure efficacité de travail, mise en réseau des compétences dispersées, flexibilité et réactivité.
- Des gains dans le domaine immobilier : économie réalisée en matière d'espace de travail.
- Des gains d'ordre social : atout incontestable pour satisfaire les salariés ou attirer de nouveaux profils.

#### - Pour les salariés :

- Un gain de temps et d'argent : diminution des trajets domicile/
- Une meilleure qualité de vie : réduction de la fatigue et du stress liés aux déplacements et instauration d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
- L'accès au travail des salariés à mobilité réduite.

#### - Pour l'environnement :

- La réduction des déplacements et donc de la facture carbone.
- En 2007, <u>le Conseil Économique et Social émettait un projet de vœu indiquant</u> "que le Gouvernement Princier se dote d'une réglementation spécifique au télétravail, (considérant) que <u>le télétravail</u> à Monaco, rendu possible par les nouvelles technologies, <u>constitue une nouvelle organisation du travail ainsi qu'un début de solution aux problèmes de place et de circulation inhérents à la petite taille de notre Pays."</u>
- Dans le même temps, le Syndicat Patronal des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication rencontrait Monsieur Jean-Jacques Campana, alors Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé, et Monsieur Éric Bessi, Directeur du Travail, pour évoquer avec eux le dossier télétravail afin qu'il puisse être réglementé en Principauté, les professions représentées étant fortement concernées.
- Tout à fait conscient de l'importance d'un tel dossier, le Gouvernement Princier a communiqué un avant-projet de loi sur le télétravail le 26 mars 2010 encadrant cette nouvelle forme de travail, pour lequel le Conseil Économique et Social s'est prononcé favorablement, à une large majorité, le 8 juin 2010. Dans un projet de loi, le Gouvernement Princier mettait en avant ce mode d'organisation du travail parce qu'il répond aux besoins évolutifs de l'entreprise, dans ses objectifs de compétitivité et de productivité et aussi parce qu'il répond aux attentes des salariés qui souhaitent une plus grande autonomie dans la gestion et dans l'accomplissement de leurs tâches.

Pour le Gouvernement Princier, "<u>la promotion de ce mode d'organisa-</u> tion du travail constitue l'une des opportunités données à la Principauté de desserrer les contraintes géographiques susceptibles de freiner le développement de son activité économique, mais aussi de contribuer au développement du bassin d'emploi monégasque; et de permettre de contribuer à l'amélioration de l'assise démographique des régimes sociaux monégasques dont on sait que l'équilibre à terme est tributaire d'une croissance soutenue des effectifs assurés, surtout en matière de retraite."

 Parallèlement, le Gouvernement Princier a entamé des négociations avec la France et l'Italie, pour revoir les accords internationaux de sécurité sociale, car comme il l'a précisé dans son projet de loi n° 947 : "au regard des particularismes de la Principauté à savoir, une activité économique croissante sur un territoire restreint, le télétravail a nécessairement une dimension extraterritoriale dont il convient de régir les conséquences".

Il était notamment en effet indispensable de modifier la convention bilatérale de sécurité sociale du 28 février 1952 entre la Principauté de Monaco et la France, qui est entrée en vigueur en 1954 et qui avait déjà été modifiée à cinq reprises entre 1961 et 1998, laquelle était complétée et explicitée par quatre arrangements administratifs.

Après quatre ans de discussions, une Commission mixte franco-monégasque de sécurité sociale a signé le 18 mars 2014 deux accords bilatéraux majeurs, relatifs à l'introduction du télétravail pour les entreprises et les salariés de Monaco:

- <u>L'avenant n° 6 à la Convention bilatérale de sécurité sociale entre la France et Monaco</u> signé par Son Excellence Monsieur Michel Roger et Son Excellence Monsieur Hugues Moret, Ambassadeur de France à Monaco, qui vient définir ce qu'est le télétravail et qui pose le principe selon lequel les télétravailleurs résidant en France pourront être assujettis à la législation monégasque, pendant toute la durée de leur activité en tant que télétravailleurs pour le compte d'une entreprise installée sur le territoire de la Principauté.
- <u>Puis un arrangement administratif</u> signé par Monsieur Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé, et Madame Amandine Giraud, Chef de Division des Affaires Communautaires et Internationales, modifiant l'arrangement administratif n° 5 relatif aux modalités d'application de la Convention de 1952 entre Monaco et la France sur la sécurité sociale. Cet accord vient notamment fixer les modalités du règlement financier relatif au partage de la charge des soins de santé des futurs pensionnés télétravailleurs et de leurs ayants droit.

Comme l'avenant n° 6 touche aux principes fondamentaux de la sécurité sociale, celui-ci devait être soumis à autorisation parlementaire en France, en vertu de l'article 53 de la Constitution du pays voisin.

L'adoption de ces nouvelles dispositions a donc nécessité le vote d'un projet de loi, qui a été examiné par le Sénat et l'Assemblée Nationale, qui ont voté la loi n° 2016-653 du 23 mai 2016 autorisant l'approbation de l'avenant n° 6 entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la Principauté de Monaco à la Convention du 28 février 1952 entre la France et la Principauté de Monaco sur la sécurité sociale, signée à Monaco le 18 mars 2014.

Par ailleurs, l'avenant n° 6 ratifié sera, à travers le projet de loi n° 947 du Gouvernement Princier, transmis au Conseil National le 26 février 2016, pour son approbation, conformément au chiffre 2 de l'article 14 de la Constitution aux termes duquel : "ne peuvent être ratifiés qu'en vertu d'une loi, les traités et accords internationaux dont la ratification entraine une modification de dispositions législatives existantes."

(Cet avenant a en effet pour objet d'encadrer l'exercice du télétravail entre les deux États, grâce à la définition de règles de coordination particulières entre les régimes de sécurité sociale de chacun des États.)

- Le Conseil National a approuvé le projet de loi n° 947 du Gouvernement, portant approbation de la ratification de l'avenant n° 6 à la Convention du 28 février 1952, et adopté la loi n° 1.428 le 4 juillet 2016. La loi n° 1.428 prévoit un article unique qui dispose : "Est approuvée, en application du chiffre 2 du deuxième alinéa de l'article 14 de la Constitution, <u>la ratification de l'avenant n° 6 à la Convention du</u> 28 février 1952, entre la Principauté de Monaco et la France, sur la sécurité sociale signée le 18 mars 2014. La présente loi est promulquée et sera exécutée comme loi de l'État.
- <u>La loi n° 1.429 relative au télétravail</u> sera également votée par le Conseil National le 28 juin 2016, suite au dépôt en séance du 2 octobre 2014, par le Gouvernement Princier, d'un nouveau projet de loi n° 926. Comme le précisait le Gouvernement Princier dans son exposé des motifs : "L'objectif du présent projet est de créer le cadre du développement de cette forme de travail, d'en réguler l'usage dans le but de réaliser l'équilibre essentiel entre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins économiques et la sécurité garantissant la protection de <u>l'emploi, des rémunérations et des droits sociaux</u>. Il apparait en effet primordial que le télétravail s'organise dans un cadre juridique adapté et sécurisé qui ne peut être constitué, eu égard à ses spécificités, par les dispositions de la loi n° 735 du 16 mars 1963 établissant le statut du travail à domicile."

La loi n° 1.429 vient fixer les règles générales relatives au télétravail. Elle définit notamment le champ d'application de la loi ainsi que le télétravail lui-même, la part maximale du temps de travail du salarié qui peut lui être consacrée, sa mise en place et la procédure à suivre pour l'instaurer, de même que les droits des salariés et les obligations spécifiques de l'employeur à l'égard des télétravailleurs. Enfin, elle prévoit des dispositions sur la responsabilité pénale de l'employeur qui contrevient à certaines dispositions de la loi.

Par ailleurs, cette loi modifie la loi n° 629 du 17 juillet 1957, tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, pour intégrer de nouvelles dispositions concernant notamment la mention du télétravail sur le permis de travail et la modification du permis de travail en cas d'instauration ou de cessation du télétravail en cours d'exécution du contrat de travail. De même, elle prévoit de nouvelles dispositions relatives à l'obligation déclarative.

Enfin, la loi nº 1.429 modifie aussi la loi nº 1.144 du 26 juillet 1991 concernant l'exercice de certaines activités économiques et juridiques, pour prévoir la possibilité de priver d'effet ou suspendre la déclaration d'activité, ou encore de suspendre ou de révoquer l'autorisation d'activité si l'auteur de la déclaration, le titulaire de l'autorisation ou la société ne dispose pas d'une installation ou d'un personnel permettant une activité effective sur le territoire monégasque. Comme le précisait le Gouvernement Princier dans son exposé des motifs du projet de loi n° 926 relative au télétravail, "il convient effectivement d'éviter que, du fait de sa nouvelle organisation, l'entreprise monégasque se trouve vidée de ses salariés en Principauté et donc de sa matérialité, ce qui aurait pour conséquence d'entraîner une requalification fiscale".

 La loi n° 1.429 est ensuite complétée par un arrêté ministériel n° 2016-425 du 1er juillet 2016 qui porte application de la loi n° 1.429 et notamment des articles 3 et 4. Cet arrêté ministériel précise dans un article 1er, les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application de l'article 3 de la loi n° 1.429 ainsi que dans un article 2, les mentions obligatoires de la déclaration prévues à l'article 4 de la loi n° 1.429. L'arrête ministériel prévoit enfin, dans un article 3, des sanctions pénales en cas d'infraction aux prescriptions dudit arrêté.

#### Partie 2: L'analyse des textes

#### A. Champ d'application et définition du télétravail

- Champ d'application :
- ❖ Conformément à l'article 1er alinéa 1 de la loi n° 1.429 du 4 juillet 2016 relative au télétravail : "Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail exercée par un salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars

1963, modifiée, depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un État ayant conclu avec l'État monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté."

- → Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail : ce qui permet d'englober différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situation.
- → ... exercée par un salarié lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963 modifiée : Il ne peut s'agir donc d'un travailleur indépendant. Il concerne une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente, conformément à la loi n° 729 relative au contrat de travail.
- → ... depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un État ayant conclu avec l'État monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté : À ce jour, l'activité de télétravail peut être exercée uniquement depuis la France ou la Principauté, qui ont signé la convention bilatérale de sécurité sociale le 28 février 1952 et prévu, par un avenant n° 6 à ladite convention (vu ci-dessus), l'assujettissement des télétravailleurs salariés qui effectuent au moins un tiers de leur temps de travail hebdomadaire dans les locaux de l'employeur, à la législation de sécurité sociale de l'État où l'employeur à son siège social ou son domicile.

Des négociations entre la Principauté de Monaco et l'Italie sont toujours en cours depuis la réunion bilatérale qui s'est tenue le 12 octobre 2015.

#### Définition du télétravail :

Plusieurs critères doivent être réunis pour caractériser le télétravail et être soumis aux dispositions de la loi n° 1.429.

- ❖ Conformément à l'article 1er alinéa n° 2 de la loi n° 1.429 : "Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi nº 729 du 16 mars 1963, modifiée, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière".
- → Le télétravail doit utiliser les TIC : Ce critère exclut les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à leur domicile et qui sont régis par la loi n° 735 du 16 mai 1963.
- → Dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963 : et qui réunit donc les trois conditions indispensables (l'exécution d'un travail, sous l'autorité et au profit d'une autre personne et contre paiement d'un salaire).
- → Le travail doit s'effectuer pour partie dans les locaux et pour partie hors des locaux de façon régulière :
- o <u>L'activité de télétravail peut être exercée au domicile du salarié ou bien</u> depuis un tiers-lieu, qui sont des espaces de travail gérés par un opérateur économique public ou privé distinct de l'employeur : il peut s'agir de télé-centres ou d'espaces de co-working. Il permet à tout télétravailleur d'exercer le travail qu'il effectue hors des locaux de son entreprise.

Le rapport de la CISAD du 10 juin 2016 sur le projet de loi n° 926 précise en page 8 que : "Lors de ses échanges avec la CISAD, le Gouvernement a indiqué qu'il n'était pas opposé à l'idée que le télétravail puisse être réalisé alternativement au sein de plusieurs lieux, qu'il s'agisse de la résidence principale et de la résidence secondaire du salarié, ou bien de la résidence principale et d'un télé-centre, par exemple... Les membres de la commission en ont, par conséquent, conclu que le télétravail pouvait être réalisé au sein de plusieurs lieux, lesquels peuvent être situés sur un même territoire ou sur des territoires différents."

Par ailleurs, le Gouvernement a précisé sur son site que : "L'entreprise ne doit avoir aucun contact avec le tiers-lieu, l'abonnement au tierslieu doit être payé directement par le salarié et sera remboursé par l'employeur sur présentation d'un justificatif."

O <u>Le caractère régulier affecté aux tâches</u> signifie que le travail en dehors de l'entreprise doit intervenir selon une certaine fréquence et non de manière exceptionnelle. De ce fait, il exclut le télétravail très occasionnel, utilisé pour répondre à des situations exceptionnelles (comme un travail urgent ou bien le fait de garder un enfant malade...).

- → ... Le travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise : Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas en soit à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Cela exclut par exemple les salariés qui sont en astreinte depuis leur domicile ou bien certaines tâches qui ne s'effectuent que sur le terrain et pas dans l'entreprise... De même, les commerciaux ne sont pas des télétravailleurs quand ils vont visiter leurs clients, même s'ils travaillent en dehors de l'entreprise (sauf par exemple pour les tâches administratives).
- ❖ Conformément à l'article 1er alinéa n° 3 de la loi n° 1.429 : "Le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Celui-ci exécute sur le territoire monégasque la partie de son activité qui <u>n'est pas sous forme de télétravail.</u>" Le texte ne précise pas que le calcul doit se faire de manière hebdomadaire mais c'est le cas dans la mesure où le temps de travail est calculé sur une base hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail et, en outre, l'avenant n° 6 à la Convention bilatérale de sécurité sociale franco-monégasque de 1952 prévoit un temps de travail hebdomadaire.

Comme précisé dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 926 du Gouvernement Princier : "Il s'agit de l'une des spécificités du dispositif projeté qui parait importante dans le maintien du lien entre le télétravailleur et l'entreprise, l'activité du salarié devant, pour le temps d'activité non réalisé sous la forme du télétravail, être effectuée au sein de l'entreprise...'

❖ Conformément à l'article 1er alinéa n° 4 de la loi n° 1.429 : "Le travail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur, ne peut être considéré comme du

Le Gouvernement a souhaité "par ces dispositions, (d')écarter du champ d'application de la loi les établissements secondaires qui demeureront assuiettis en la matière au principe dit de territorialité". Il souhaitait "effectivement éviter que, du fait de sa nouvelle organisation, l'entreprise monégasque se trouve vidée de ses salariés en Principauté et donc de sa matérialité..."

#### B. La mise en place du télétravail

Avant le passage au télétravail, il est fortement conseillé à l'entreprise de réaliser un bilan coûts et avantages du télétravail et d'en définir les objectifs précis. Elle doit s'assurer bien évidemment de la possibilité pour ses salariés, ou certains d'entre eux, de réaliser le travail à distance car toute activité n'est pas télétravaillable et tout salarié n'est pas toujours apte à télétravailler. La réussite d'un tel projet passe par l'instauration d'une relation de confiance.

L'employeur et le salarié peuvent convenir du télétravail dès l'embauche ou bien pendant l'exécution du contrat par accord de volonté. Toutefois, avant de conclure un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail prévoyant ce mode d'organisation du travail, l'employeur doit respecter une procédure particulière définie par la loi n° 1.429 du 4 juillet 2016 et l'arrêté ministériel n° 2016-425 portant application de

#### a. L'information des délégués du personnel

Conformément à l'article 4 de la loi n° 1.429 : "Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail, l'employeur informe les délégués du personnel concernés des modalités générales d'exécution envisagées de ladite activité au sein de l'entreprise, y compris des informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi...

L'employeur doit absolument respecter cette formalité. Il ne fait qu'informer les délégués du personnel mais ne les consulte pas. En cas de désaccord d'une partie ou de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur pourra poursuivre ses démarches.

Nous conseillons aux chefs d'entreprise de réunir les délégués du personnel pour leur faire part de cette information et de rédiger un procès-verbal. Ce n'est pas une obligation mais une simple précaution. En l'absence de délégué du personnel, la loi ne précise rien. Il serait toutefois souhaitable qu'une information soit communiquée à l'ensemble des salariés.

#### b. Les démarches administratives :

#### Demande de conformité des modalités d'exécution du télétravail auprès du Directeur du Travail

o <u>Une fois les délégués du personnel informés</u>, <u>l'employeur doit obliga-</u> toirement, avant de mettre en place l'activité de télétravail, transmettre "ces modalités d'exécution par lettre recommandée avec accusé de réception, au Directeur du Travail, qui se prononce dans un délai de 2 mois sur leur conformité aux dispositions de la présente loi...", et ce, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de la loi n° 1.429. L'employeur notifiera notamment au Directeur du Travail qu'il a bien informé les délégués du personnel des modalités générales d'exécution.

(Nous conseillons aux chefs d'entreprise de joindre à la lettre recommandée, le procèsverbal de la réunion des délégués du personnel comme suggéré ci-dessus.)

L'employeur peut utiliser un formulaire type tenu à sa disposition par la Direction du Travail obtenu lors d'un rendez-vous.

Ce formulaire a comme objectif de faciliter la rédaction du projet et de mener une réflexion sur la thématique.

Les modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail sont définies par <u>l'arrêté ministériel n° 2016-425 du 1er juillet 2016</u> portant application de la loi n° 1.429.

L'article 2 dudit arrêté ministériel liste les mentions obligatoires de la déclaration prévues à l'article 4 de la loi n° 1.429 qui sont :

- 1. L'identité de l'employeur et, le cas échéant, sa raison ou sa dénomination sociale;
- 2. L'adresse de l'employeur;
- 3. Le ou les types de lieux d'exercice de l'activité en télétravail ainsi que leur adresse;
- 4. Les conditions d'éligibilité au télétravail;
- 5. La procédure interne permettant la mise en place du télétravail dans l'entreprise;
- 6. Les modalités d'exécution du télétravail dans l'entreprise qui reprennent notamment, les stipulations contractuelles obligatoires vues à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté.

Conformément à l'article 3 de l'arrêté ministériel : "Toute fausse indication dans l'une des mentions prévues aux articles précédents, ainsi que toute autre infraction ou prescription au présent arrêté sont constatées et punies conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 1.429 susvisée." L'article 12 de la loi n° 1.429 dispose que : "Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, l'employeur qui contrevient aux dispositions du troisième alinéa de l'article premier, de l'article 3 ou 4, du premier alinéa de l'article 7 ou de l'article 8."

O L'activité de télétravail ne pourra être mise en œuvre par <u>l'employeur que lorsque le Directeur du Travail aura déclaré</u> explicitement, par retour de courrier RAR, l'activité conforme à la loi ou bien s'il s'abstient de répondre dans un délai de deux mois.

O L'employeur ne pourra en aucun cas procéder à une quelconque modification des modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail sans respecter à nouveau la procédure d'information des délégués du personnel et la consultation de la Direction du Travail comme détaillée

#### Le permis de travail

Après validation par le Directeur du Travail du dispositif cadre, l'employeur devra déposer une offre d'emploi télétravaillée en cas d'embauche en télétravail.

La déclaration de la vacance d'emploi se fera au moyen d'un imprimé fourni par le Service de l'emploi sur lequel figureront un certain nombre

de renseignements, dont la mention du télétravail. L'employeur, à l'issue de ce dépôt, devra respecter la procédure habituelle telle que définie par la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté. Cette activité ainsi que le lieu de réalisation devront avoir été au préalable mentionnés sur la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail ou sur la <u>déclaration d'embauche pour les personnes de nationalité monégasque.</u> Le permis de travail mentionnera le statut de télétravail.

Quand l'activité de télétravail du salarié est instaurée pendant l'exécution de son contrat de travail, par accord des deux parties, l'employeur doit adresser au Directeur du Travail une demande de modification du permis de travail pour le salarié de nationalité étrangère, ou une simple déclaration de modification d'embauche pour le salarié de nationalité monégasque, qui devra indiquer qu'il y a télétravail.

Enfin, quand l'activité de télétravail du salarié prend fin, l'employeur doit adresser pour les salariés de nationalité étrangère, une demande de modification du permis de travail précisant la cessation de l'activité de télétravail, et pour les salariés monégasques, une simple déclaration modificative d'embauche.

Le Gouvernement Princier a indiqué dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 926 que : "Cette information de la Direction du Travail a pour objet de permettre un contrôle de l'effectivité de l'activité en Principauté, tant par les agents de la Direction du Travail et de la Direction de l'Expansion Economique que par ceux des Caisses Sociales de Monaco, ce qui suppose également un recensement des entreprises et des salariés concernés par le télétravail."

#### c. La formalisation de l'accord avec le salarié :

#### Contrat et avenant au contrat

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 1.429, le télétravail est subordonné, dans le cadre d'une embauche, à la formalisation d'un contrat écrit ou, dans le cadre de l'instauration du télétravail en cours d'exécution du contrat de travail, à la formalisation d'un avenant au contrat.

Ce contrat, ou cet avenant au contrat, qui doit respecter un certain formalisme, nécessite l'accord de volonté du salarié et de l'employeur, chacun d'eux exprimant librement son consentement.

#### Les clauses obligatoires

- <u>L'arrêté ministériel n° 2016-425 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 portant application</u> de la loi n° 1.429 relative au télétravail détaille dans son article 1er les mentions obligatoires des clauses contractuelles (en application de l'article 3 de la loi n° 1.429) qui sont :
- Le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail;
- La détermination de la loi applicable (qui est extrêmement importante afin d'éviter autant que possible les conflits de loi surtout quand le contrat est exercé pour partie sur le territoire français et pour partie sur le territoire monégasque. Les adhérents à la FEDEM peuvent nous consulter sur ce point.)

À cette clause, nous suggérons d'y ajouter une clause attributive de compétence du Tribunal du Travail qui emporte renonciation au bénéfice de l'article 14 du Code Civil français.

- Les modalités d'exécution du télétravail et notamment :
  - o Les jours pendant lesquels le travail est réalisé sous forme de télétravail;
  - o Les jours pendant lesquels le travail est réalisé dans les locaux de l'employeur;
  - O L'organisation du temps de travail, à savoir, notamment le décompte des jours et des lieux travaillés et les modes de vérification;
- Les modalités de protection de la santé et de la sécurité du salarié, notamment toute information utile relative à l'ergonomie du poste de travail;
- Les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et coûts inhérents au télétravail, ainsi que des autres frais professionnels;
- Les modalités d'indemnisation par l'employeur de l'occupation du domicile du salarié;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des assurances couvrant les risques liés au télétravail.

• En outre, le texte prévoit que : "lorsque le télétravail est instauré en cours d'exécution du contrat de travail, ces mentions obligatoires comprennent également les conditions de réversibilité du télétravail prévues à l'article 6 de ladite loi."

#### **❖** La période d'adaptation

L'article 6 de la loi n° 1.429 permet, quand le télétravail a été instauré par avenant au contrat de travail en cours d'exécution du contrat, la résiliation unilatérale par l'employeur ou le salarié dans les six mois de sa signature. La période d'adaptation peut être assimilée à une période probatoire. Elle permet au salarié et à l'employeur de revenir sur la situation de télétravail. Donc, aucune partie, ne peut être contrainte de demeurer en télétravail. Toutefois, les conditions de retour à une exécution de travail sans télétravail doivent obligatoirement être prévues dans l'avenant au contrat de travail, comme en dispose le dernier alinéa de l'article 1er de l'arrêté ministériel n° 2016-425 du 11 juillet 2016, vu ci-dessus. Le Gouvernement, dans son exposé des motifs du projet de loi n° 926 relative au télétravail, a estimé qu'il s'agissait "d'aménager une période d'adaptation suffisante pour permettre à chacun d'appréhender la réalité de ce mode d'organisation du travail".

La réversibilité appartient donc à l'employeur comme au salarié, chacun d'eux pouvant prendre l'initiative de mettre un terme à la situation de télétravail, sans pour autant mettre fin au contrat de travail.

Le texte ne prévoit aucun formalisme particulier pour cette résiliation, si ce n'est qu'elle doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et prend effet de plein droit un mois après la présentation de ladite lettre.

Pour le reste, et conformément aux règles du droit commun des contrats, les parties peuvent toujours, à tout moment et d'un commun accord, modifier ou mettre un terme au contrat.

Le fait de rompre l'avenant au contrat spécifiant une activité de télétravail ne remet pas en cause le contrat initial. Le salarié se retrouve dans une situation identique à celle qui était la sienne préalablement à la conclusion de l'avenant audit contrat de travail.

• En dehors de cette période dite "d'adaptation", il n'y a aucun automatisme à réintégrer son poste sans télétravail. Toutefois, l'article 9 de la loi n° 1.429 dispose que le salarié est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles lorsqu'il en a émis le souhait. L'employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

En dehors des situations visées par la clause de réversibilité, l'employeur ne peut mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié. Dans le cas contraire, il s'agirait d'une modification essentielle au contrat de travail.

#### C. Les droits du télétravailleur et les devoirs de l'employeur

a. Conformément à l'article 8 de la loi n° 1.429, les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs, les mêmes possibilités de carrière et le même accès à l'information et à la formation que les autres salariés de l'employeur

Bien que travaillant une partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise, le télétravailleur y est attaché et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés exerçant uniquement dans l'enceinte de l'entreprise (même si les notions de temps, de lieu et de travail dont dépend l'application de nombreuses dispositions sont ébranlées et nécessitent la prise de dispositions particulières).

- → Le télétravailleur a les mêmes droits collectifs qu'un autre salarié: Le télétravailleur dispose d'un certain nombre de droits, comme le droit de représentation, le droit syndical, le droit de grève...
- → Les télétravailleurs bénéficient également des mêmes droits individuels qui sont garantis aux salariés : Les télétravailleurs ont les mêmes droits aux congés-payés, aux jours fériés, aux dispositions en matière d'hygiène et de sécurité... à la réglementation en matière de

temps de travail... à la réglementation sur le repos hebdomadaire que les autres salariés de l'entreprise, ne télétravaillant pas.

À ce titre, le télétravail ne doit pas conduire à enfreindre la législation et la réglementation monégasque. Par exemple, l'employeur doit veiller scrupuleusement au respect de la réglementation sur le temps de travail et ne pas dépasser les durées maximales, journalière et hebdomadaire, fixées dans l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail. De même, l'employeur doit octroyer au télétravailleur des jours de congés-payés qui représentent une période dite de repos. De même, il devra octroyer un jour de repos hebdomadaire conformément à la loi n° 822 du 23 juin 1967...

- → La loi dispose aussi que le télétravailleur doit avoir les mêmes possibilités de carrière qu'un autre salarié de l'entreprise et doit avoir les mêmes droits d'accès à l'information et à la formation.
- b. Mais pour tenir compte des particularités du télétravail, des dispositions spécifiques seront adoptées et mentionnées dans le contrat de travail concernant les modalités d'exécution du télétravail, ainsi que du décompte du temps de travail et des modalités de vérification.
- Le calcul de la durée du travail repose traditionnellement sur la présence physique du salarié dans l'entreprise. Il est donc moins aisé de quantifier le temps de travail du télétravailleur. À ce titre, l'arrêté ministériel n° 2016-425 prévoit que doivent figurer, dans les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application de l'article 3 de la loi n° 1.429, le décompte des jours et des heures travaillés et les modalités de vérification.

Les horaires de travail peuvent être établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'entreprise ou sur des bases différentes, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Comme le télétravail ne doit pas conduire à enfreindre la réglementation sur le temps de travail, l'employeur doit être amené, pour éviter tout litige ultérieur sur un décompte horaire de travail, à rappeler au télétravailleur, par écrit, les jours et heures travaillés, les temps de repos, les pauses obligatoires, les amplitudes... et lui rappeler que les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie.

L'employeur doit parallèlement fixer les modalités de contrôle du temps de travail à distance, qui peuvent consister en un système d'auto-déclaration, la mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur ou de contrôle par le service informatique...

→ L'employeur, qui doit veiller au respect de la réglementation sur la durée du travail, doit dans le cas du télétravail s'assurer de la fiabilité du système de décompte des heures de travail. Les modalités de contrôle du travail du salarié ou du matériel utilisé doivent être connues par avance du salarié.

Aussi, l'employeur qui souhaite mettre en place un dispositif de surveillance des salariés doit en informer le salarié concerné et, si le support de contrôle implique la création d'un traitement automatisé, le déclarer à la CCIN.

À ce titre, il faut savoir que le Tribunal du Travail a jugé dans une affaire J.D.G. c/ SAM W.G., le 19 février 2004, que : "si l'employeur a certes le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, pendant le temps du travail, ce dernier ne peut toutefois mettre en œuvre les moyens de surveillance, non préalablement portés à la connaissance desdits salariés et se constituer ainsi des moyens de preuves illicites. Nul ne pouvant en effet apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché, la surveillance des salariés, si elle n'est certes pas interdite par principe, doit néanmoins se combiner avec le respect de la liberté individuelle et de la liberté de l'employé."

Il faut savoir que depuis ce jugement de 2004, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives, qui a pour mission de contrôler et vérifier le respect des dispositions législatives et réglementaires en

matière de protection des informations nominatives, conformément à la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, a rédigé plusieurs délibérations valant simples recommandations sur les dispositifs notamment de vidéo surveillance mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé mais aussi sur les autres technologies telles que les enregistrements sonores ou le transfert de données par le biais de réseau informatique, en l'absence de dispositions légales ou réglementaires encadrant ce genre de technologies. (Voir délibérations n° 2010-13 du 3 mai 2010, n° 2012-118 du 16 juillet 2012 et n° 2012-119 du 16 juillet 2012 et loi n° 1.165 du 23 décembre 1995 relative à la protection des informations nominatives.)

Enfin, il faut savoir que par arrêté ministériel n° 2012-359 du 21 juin 2012, relatif aux modalités de déclaration simplifiée de conformité des traitements informatifs et d'informations nominatives portant sur la "aestion des services de téléphonies fixe et mobile sur le lieu de travail", le Gouvernement a relevé que : "les traitements relevant de cette catégorie ne sauraient en aucun cas :

- Permettre l'écoute ou l'enregistrement de la communication d'un employé;
- Permettre la surveillance des correspondants nominativement identifiés appelés par l'employé au-delà de la simple constatation de la nature privée de la communication;
- Permettre la géolocalisation d'un employé par le biais de son téléphone mobile;
- Porter atteinte aux droits conférés par la loi aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux...'

Il va sans dire que les traitements d'informations nominatives ainsi réalisés devront satisfaire aux exigences de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993. En effet, le télétravail pourra occasionner le recueil et le traitement d'informations nominatives. La FEDEM attire donc votre attention sur le fait que toute personne physique ou morale de droit privé désirant exploiter un traitement automatisé contenant des informations nominatives doit au préalable effectuer des formalités déclaratives (déclaration ordinaire ou simplifiée), de demande d'autorisation ou de demande d'avis auprès de la CCIN.

En outre, le responsable de traitement doit garantir la sécurité et la confidentialité des données. Il a également une obligation d'information à l'égard des personnes concernées par les données nominatives traitées (obligation d'information sur l'identité du responsable et des destinataires, sur la finalité du traitement, sur le droit d'opposition, d'accès et de rectification relatifs aux données...). Le responsable est enfin obligé de garantir le droit d'accès, de correction et de suppression des informations nominatives.

Le non-respect de ces dispositions pourra entrainer des sanctions pénales.

→ De même, l'employeur est tenu d'appliquer la réglementation monégasque en matière d'hygiène et de sécurité et de respecter les textes en vigueur car les télétravailleurs sont bénéficiaires de toutes les protections sociales lors de l'accomplissement de leurs tâches y compris à leur domicile. La responsabilité de l'employeur ne saurait s'arrêter à la porte de leur domicile.

Ainsi, l'arrêté ministériel n° 2016-425 prévoit dans le cas du télétravail que <u>l'employeur doit fixer les modalités de protection de la santé et de</u> la sécurité du salarié, et notamment toute information utile relative à l'ergonomie du poste de travail. De ce fait, l'employeur doit s'assurer de la conformité du domicile du salarié. Il est important que l'employeur envisage les risques éventuels de l'espace de travail en vérifiant les points essentiels de l'installation du bureau au domicile et bien entendu en remédiant aux défauts constatés. Il est souhaitable qu'il visite le local, après notification et accord du salarié, même si la loi ne le spécifie pas, ou bien qu'il délègue cette tâche à une équipe de techniciens ou à un établissement agréé de son choix et à ses frais. C'est un principe de précaution qui nous semble nécessaire pour éviter toute recherche en responsabilité.

Après l'installation du matériel, l'employeur s'oblige à faire entretenir les équipements de travail utilisés à des fins professionnelles.

Quant à l'information relative à l'ergonomie du poste de travail, l'installation d'un bureau au domicile ne doit pas souffrir de mauvaises conditions ergonomiques préjudiciables à la santé du télétravailleur. À cet effet, il sera utile de rappeler au salarié les règles d'ergonomie de base. Les entreprises qui souhaiteraient avoir une sensibilisation en matière d'ergonomie du personnel, peuvent contacter l'Office de la Médecine du Travail qui les mettra en relation avec une ergonome qui pourra dispenser une petite formation sur le sujet, dans l'entreprise.

Par ailleurs, les télétravailleurs bénéficieront du même suivi médical obligatoire que pour les autres salariés.

Quand un accident survient au domicile du télétravailleur, il s'agit de <u>déterminer si c'est un accident du travail ou non</u>. À Monaco, peut être qualifié d'accident du travail, l'accident qui répond à la définition de 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 l'assurance des accidents du travail. Cet article précise 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 aura été prouvé, par tous les moyens, que la victime exécutait, à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services..."

La situation du télétravailleur à domicile pose cependant quelques difficultés, car comment distinguer précisément les accidents survenus dans le cadre de l'activité professionnelle, des accidents domestiques. Aussi, il nous paraît important de définir précisément dans le contrat de travail l'espace de travail consacré au télétravail au sein du domicile du télétravailleur. Par ailleurs, la preuve du caractère professionnel de l'accident sera facilitée par la détermination précise des horaires de travail dans le contrat de travail et s'il est en connexion informatique permanente.

Dans le cas d'un accident survenu à son domicile par le télétravailleur, celui-ci doit déclarer son accident à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 48 heures (ce qui devra être précisé dans le contrat de travail) et définir l'endroit précis où il a eu lieu. Toutefois et si c'est possible, il serait préférable, même ne fut-ce que par téléphone qu'il le déclare immédiatement, sauf cas de force majeure. Il lui appartiendra, par ailleurs, d'apporter la preuve que la lésion est survenue au temps et au lieu de télétravail (tel que fixé dans le contrat). Lorsque cette preuve est rapportée, la lésion sera présumée être imputable au télétravail, mais cette présomption pourra être détruite si la preuve est rapportée que la lésion a une origine totalement étrangère au télétravail.

#### → L'employeur devra prévoir les modalités de prise en charge par ses soins des assurances couvrant les risques liés au télétravail conformément à l'article 1er point 8 de l'arrêté ministériel n° 2016-425:

L'employeur doit informer son assureur de la mise en place de l'activité de télétravail au sein de son entreprise. Parallèlement, le télétravailleur informera sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle à raison de X jours par semaine. Il s'assurera que son assurance multirisques habitation couvre sa présence pendant ses journées de travail. Il fournira à l'entreprise une attestation en conséquence, avant la signature du contrat ou de l'avenant à son contrat de travail. L'entreprise remboursera les éventuels surcoûts d'assurance engendrés par le télétravail sur présentation d'une facture acquittée de la compagnie d'assurance.

→ Conformément à l'article 9 de la loi n° 1.429, l'employeur est tenu, à l'égard du télétravailleur : "De prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité de télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de

L'employeur devra, conformément à l'arrêté ministériel n° 2016-425 et à son article 1er, fixer "les modalités de prise en charge par ses soins des frais et coûts inhérents au télétravail ainsi que des autres frais professionnels" ainsi que "les modalités d'indemnisation par l'employeur de l'occupation du domicile du salarié" et les insérer dans le contrat.

L'employeur est donc obligé de veiller à ce que le télétravailleur ait à sa disposition tous les outils nécessaires au télétravail : ordinateur, connexion internet, imprimante..., car il ne doit pas priver le salarié des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions en télétravail et cela va sans dire, le télétravailleur doit prendre soin de ce matériel. Le contrat de travail prendra le soin de préciser les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail ainsi que leur usage.

Conformément à l'article 9 de la loi n° 1.429 alinéa 2, l'employeur devra "informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques ou des services de communication électronique et des sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de

Ainsi, l'employeur peut limiter l'utilisation du matériel informatique à un usage exclusivement professionnel. Ces restrictions concernent aussi la protection et la confidentialité des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles (le plus souvent ces règles font l'objet d'une charte informatique spécifique). Le télétravailleur doit être informé des sanctions encourues en cas de non-respect des restrictions imposées par l'employeur.

Une incertitude demeure quant au régime des coûts liés au télétravail. Après attache avec les Caisses Sociales, une étude est en cours au sein des Comités de contrôle. Des précisions seront apportées dans les semaines qui viennent dans le cadre de notre journal d'informations.

→ Par ailleurs, conformément à l'article 1er alinéa n° 7 de l'arrêté ministériel n° 2016-425, l'employeur fixera dans le contrat les modalités d'indemnisation de l'occupation du domicile du salarié.

Le salarié qui accepte de télétravailler depuis son domicile doit, selon l'arrêté ministériel n° 2016-425, être indemnisé en plus d'être remboursé des frais et coûts inhérents au télétravail.

L'employeur devra "justement" évaluer cette indemnité. Aucune disposition ne vient fixer de montant forfaitaire ni de lien entre cette indemnité et l'importance de la sujétion (espace occupé, temps passé à télétravailler...). Sur ce point également, les Comités de contrôle des caisses devront se prononcer.

#### → <u>L'employeur doit respecter la vie privée du salarié en dehors</u> des horaires de télétravail.

Le droit au respect de la vie privée est une liberté fondamentale protégée par l'article 22 de la Constitution Monégasque de 1962. La liberté de domicile est rattachée au droit au respect de la vie privée. L'article 21 de ladite Constitution déclare le domicile inviolable. La Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, ratifiée par la Principauté en novembre 2005, prévoit dans son article 8 que : "toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance". Aussi, il est important que soient délimités dans le contrat de travail, les jours et heures de travail au domicile ainsi que les heures où le salarié peut être contacté.

→ Afin d'éliminer tout risque d'isolement du télétravailleur et de bien le rattacher à la communauté de travail, l'employeur doit organiser chaque année un entretien avec le salarié portant notamment sur ses conditions d'activité sous forme <u>de télétravail.</u>

En conclusion, le télétravail est une formidable révolution en matière d'organisation du travail, un véritable outil de flexibilité pour l'entreprise et les salariés, qui aura certainement des retentissements bénéfiques importants en matière économique, sociale et environnementale. Toutefois, avant de mettre en place cette forme d'organisation du travail, nous conseillons aux chefs d'entreprise de recourir aux services de la Direction du travail, qui prête son concours de manière gracieuse pour assister les chefs d'entreprise dans leur démarche, ou bien à leur conseiller juridique ou leur avocat. La FEDEM est à la disposition de l'ensemble de ses adhérents pour répondre à toutes leurs questions et les orienter.

Une version plus détaillée de cette note est à la disposition de nos adhérents.

# YouStock, la solution en ligne pour stocker vos biens physiques

lacono Marzocco



Créée en Principauté en décembre 2014 par Jacopo Marzocco et Alexis Bouresche, la startup YouStock emploie déjà six personnes et organise son extension au-delà de Monaco dans tout le sud-est de la France.

ouStock offre à chacun la possibilité de stocker ses affaires en payant à l'unité et non au m² ou pour un box entier comme le proposent actuellement les enseignes traditionnelles de self stockage. "Le paiement à l'unité que nous proposons permet de répondre exactement aux besoins des clients qui ne paient que pour ce qu'ils stockent, et de ce fait nous rend plus compétitifs face aux offres de locations d'espaces", remarque-t-il. En effet, la hausse des prix de l'immobilier sur la Côte d'Azur rend les espaces de stockage de plus en plus rares et couteux.

"Nous sommes partis d'une feuille blanche", explique Alexis Bouresche, "nous avons étudié les start-up qui présentaient une forte progression et répondaient à une problématique commune à Monaco. Le manque d'espace est une problématique incontournable pour les particuliers et entreprises de la Principauté. Nous souhaitions proposer une solution très économique permettant au client final de ne plus se préoccuper des contraintes liées au stockage de ses biens physiques".

Le concept de stockage personnalisé est à la fois simple, sécurisé et sur mesure. L'utilisateur commande des modules de rangement en ligne, via le site internet www.youstock.fr. Ceux-ci sont livrés gratuitement, puis récupérés à domicile et entreposés en périphérie de Monaco. Quand le client souhaite récupérer un ou plusieurs de ses modules, il lui suffit de planifier leur retour depuis son compte en ligne pour être livré sous 24 heures.

Avantage : l'interface web lui permet de réaliser online un inventaire



Monaco - 13, boulevard Charles III

Tél. +377 97 98 13 13

Menton - 68, prom. Maréchal Leclerc

Val du Careï - Tél. 04 93 35 55 44

fca-monaco-motors.fr



Alexis Bouresche

détaillé et personnalisé (descriptions et photos) du matériel stocké afin de ne récupérer que les biens dont il a besoin.

Installée à Monaco dans le guartier de Saint Roman, YouStock cible d'abord les particuliers et les entreprises monégasques et limitrophes, mais pas seulement. La startup a déià commencé à étendre sa couverture de Nice à Menton. sera présente à Cannes dès le mois d'octobre, et a pour objectif à court-terme d'offrir une solution efficace de stockage de Menton à Aix-en-Provence.

Pour se faire connaître, YouStock a multiplié les partenariats avec les écoles de commerce de la région, les agences immobilières, ainsi que les grands événements sportifs du pays. "Nous répondons aux besoins de tous les particuliers : notre système est aussi pratique pour stocker les souvenirs d'enfance que l'on ne veut pas jeter que pour entreposer les vêtements et matériels saisonniers comme les pneus neiges, le matériel de ski, de plongée... La tarification à l'unité nous permet également d'offrir des solutions accessibles aux étudiants qui doivent stocker leur mobilier et leurs affaires le temps d'un stage", ajoute Alexis Bouresche.

Une nouvelle vidéo explicative, en ligne sur leur site Internet, permet à chacun de s'approprier les avantages du concept en montrant, en situation. une mise en application pratique. Un gros effort est réalisé sur le webmarketing: "Nous sommes un 'Pure Player', c'est-à-dire que nos services sont exclusivement accessibles en ligne", précise Laura Barberis, la Responsable Marketing, "nous travaillons donc beaucoup notre référencement sur les moteurs de recherche pour que tous ceux qui cherchent une solution au manque d'espace puissent nous trouver facilement." Ajouté à cela, un Directeur Commercial contacte directement les entreprises pour leur expliquer le concept de base, et leur offrir des services complémentaires.

Si l'offre s'adressait initialement aux particuliers, elle est en effet désormais adaptée aux entreprises. YouStock leur propose une solution économique et sécurisée de conservation des archives. "Les documents bancaires sont conservés à Monaco, afin d'assurer toute la sécurité nécessaire", ajoute Alexis Bouresche. YouStock peut aussi répondre à leurs besoins spécifiques. "Depuis quelques mois, nous fournissons un service de "zone tampon", qui permet d'offrir un espace de stockage illimité aux entreprises ayant besoin de stocker temporairement des produits finis et en attente de livraison client ou matières premières livrées mais non utilisées."

Le succès étant déjà au rendez-vous, YouStock prévoit à terme le renforcement de son équipe opérationnelle. Les fondateurs sont optimistes : "Notre concept correspond à la troisième génération du stockage, après l'entreposage chez soi et la location de garde meuble. En adéquation avec les besoins actuels, YouStock répond parfaitement aux nécessités que nous rencontrons sur la région. Nous voulons être le "Dropbox" des biens physiques : la solution en ligne toujours disponible qui résout les problèmes liés au manque d'espace", conclut-il.



# LTP Technologies: près de 40 ans d'expertise

# au service des dernières innovations

Les télécommunications modernes permettent la transmission d'images, de sons et de textes dans le monde entier. Grâce à la révolution des satellites, du câble et du téléphone mobile, elles se sont imposées partout. En quelques années, certains produits, comme le smartphone, sont devenus des biens de très grande consommation et ont entrainé une hausse croissante du besoin d'infrastructures. Aujourd'hui, avec l'arrivée de la 4G, le téléphone est devenu un outil de paiement, de réservation, de repérage, de surveillance à distance de son domicile et de transmission des données. Les télécommunications sont donc un secteur porteur d'avenir. À Monaco, LTP en est l'un des acteurs majeurs depuis 1977. Frédéric Lajoux, propriétaire et Président délégué depuis janvier, nous parle de la stratégie de développement de l'entreprise et fait le point sur les évolutions du secteur.

#### MBN/ Quelques mots sur votre parcours professionnel?

F.L. : Ma carrière a débuté dans le sport automobile. Pour la gérer, le besoin de créer une structure commerciale et juridique est rapidement apparu. C'est ainsi qu'est née la société de communication et d'événementiel MITI à la fin des années 80. Très vite, certains pilotes, ayant déjà des partenaires mais en recherche de synergies, m'ont demandé de gérer leur carrière et leur budget.

Jusqu'à la fin des années 2000, l'entreprise s'est donc développée naturellement, en parallèle de ma carrière sportive, et i'ai pu développer un business de relations publiques tout en me constituant un réseau très conséquent. Toutefois j'ai pris conscience que toute cette activité ne reposait que sur la confiance que mes clients avaient placée en moi. C'est pourquoi j'ai commencé à réfléchir pour investir dans une activité moins "intuitu personae".

#### MBN/ Qu'est-ce qui a motivé votre décision de racheter la société LTP?

F.L. : J'ai un lien particulier avec cette entreprise qui a été mon premier sponsor lorsque j'ai débuté ma carrière automobile. J'ai ensuite développé de forts liens d'amitié avec son fondateur malheureusement décédé en 1999. C'est donc tout naturellement que j'en suis par la suite devenu l'un des actionnaires, même si à l'époque mon rôle d'Administrateur n'était pas très actif. Alors que je commençais à m'interroger sur l'avenir, la proposition de reprise totale de l'actionnariat est arrivée à point nommé. Je connaissais bien le potentiel de la société, ses compétences et son portefeuille de clients grands comptes, aussi ai-je saisi cette opportunité. Le rachat s'est donc opéré en janvier dernier. Au-delà de l'aspect purement économique, j'en ai aussi fait une affaire de cœur, en mémoire de mon ami disparu.

#### MBN/ Pourriez-vous retracer l'historique de l'entreprise?

F.L. : La société anonyme monégasque a été créée il y aura bientôt 40 ans, sous la dénomination de "La Téléphonie Privée". Son activité consistait alors à installer des autocommutateurs, des standards téléphoniques pour les entreprises et les particuliers, mais aussi des téléphones de voitures, les fameux "radiocoms 2000", et des télécopieurs.

#### MBN/ Quels changements avez-vous impulsés dans l'entreprise?

F.L.: LTP a suivi près de 40 ans d'évolutions technologiques et continue aujourd'hui de proposer les dernières innovations, grâce aux partenariats forts conclus de longue date avec les plus grands acteurs du marché (Alcatel Lucent, Cisco, Avaya...). En devenant propriétaire, le but n'était donc pas de tout révolutionner mais plutôt de s'appuyer sur l'expertise et les compétences commerciales et techniques existantes, pour rebâtir notre stratégie de développement. Il fallait néanmoins insuffler un nouvel élan. Je ne suis ni technicien ni commercial et j'ai toute confiance en mes équipes... Mon rôle est celui d'un chef d'orchestre en recherche d'une vision plus globale. J'essaie d'emmener mon expérience de gestionnaire et d'homme de communication pour remettre certaines choses dans le bon sens.

Par exemple, une nouvelle identité visuelle faisant référence à mon groupe et conférant à LTP une image plus conforme à ses compétences d'aujourd'hui et moins réductrice. Aujourd'hui, la téléphonie est sur IP, c'est-à-dire qu'elle utilise le protocole de





Frédéric Lajoux

télécommunication mis en place pour Internet : la voix est numérisée puis transportée sous forme de paquets comme n'importe quelles autres données.

#### MBN/ Quels sont les domaines de compétences de LTP?

F.L. : Les solutions et services proposés par LTP recouvrent les secteurs des télécommunications, de l'informatique et de la sécurité électronique. Aujourd'hui, LTP concoit, déploie et maintient des solutions de voix sur IP, mais aussi des réseaux multiservices IP filaires et WIFI complexes et sécurisés, des systèmes d'alarme, de contrôle d'accès et de vidéosurveillance sous IP. LTP opère aussi dans la visioconférence, en proposant notamment des solutions techniques sur-mesure pour faciliter la mise en place du télétravail. LTP exerce également une activité de courants faibles et de câblage, à l'instar du tunnel descendant que nous avons câblé en fibre optique. Nous commencons aussi à développer une offre de domotique qui allie certaines techniques de l'électronique, d'automatisme, de l'informatique et des télécommunications mises au service des bâtiments.

#### MBN/ Quels sont vos projets à moyen terme?

**F.L.**: Au fil des années, la concurrence s'est organisée. C'est le jeu normal du marché. C'est pourquoi, sans vouloir tout remettre en cause, je veux redonner à LTP la place qu'elle mérite en Principauté et servir les intérêts de mon Pays, mais aussi développer notre clientèle en élargissant notre champ d'action géographique.

#### MBN/ Selon vous, quelles sont les technologies qui vont se développer et prendre le plus d'importance dans les années à venir?

**F.L.**: De façon générale, les modes de communication vont se développer. Comme l'annonçait une de nos récentes publicités, "Un jour, LTP signifiera peut-être "La TéléPortation"... Á titre personnel, je suis convaincu qu'à long terme nous parviendrons à déplacer de la matière. Est-ce que mon arrière-grand-père aurait pu croire qu'on transmettrait des données en WIFI ? Aurait-il pu imaginer les nombreuses applications des imprimantes 3D qui viennent bouleverser aussi bien la médecine que l'habitat ? Plus globalement, cette évolution technologique s'accompagne d'une évolution des personnes. Aujourd'hui, les jeunes y sont formatés et leurs capacités intellectuelles évoluent de concert. En évoluant, l'être humain crée des besoins qu'il faudra satisfaire. C'est pourquoi je pense que la technologie qui va le plus évoluer dans les années à venir, c'est le cerveau humain. C'est pour cela que nous avons confiance en l'avenir.



### Rencontre informelle du Conseil Fédéral de la FEDEM avec M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.



Le Bureau Fédéral de la FEDEM avec M. Stéphane Valeri et Pascale Pallanca.

De gauche à droite : Henri Leizé, Vice-président pour les Affaires Sociales, Corinne Bertani, Secrétaire générale, M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, Philippe Ortelli, Président, Alain Vivalda, Trésorier, Pascale Pallanca, Directeur du Travail, Alexandre Albertini, Conseiller, Philippe Clerissi, Conseiller.

e 18 octobre dernier, le Conseil Fédéral, qui réunit les 28 Présidents des Syndicats patronaux affiliés à la FEDEM, a reçu M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, et Pascale Pallanca, Directeur du Travail, à l'occasion d'un déjeuner informel.

Le Président Philippe Ortelli a insisté sur l'importance d'entretenir de bonnes relations entre les pouvoirs politiques et économiques : "Nous sommes en phase avec vos projets, et nous essayons de construire ensemble le Monaco socio-économique de demain. Nous souhaitons que cette rencontre vous permette d'échanger avec les praticiens de l'entreprise sur des sujets essentiels pour l'économie du pays."

Le Conseiller Stéphane Valeri a présenté son action au sein du Gouvernement Princier et en a précisé les principes : "Ma conviction profonde est que le social et l'économique ne doivent pas s'opposer. Notre modèle social est avancé et seule une économie forte permet de nous donner les moyens de le financer. Il est important de le défendre et de le pérenniser."

Les discussions ont d'abord permis de faire un état des lieux de

la mise en œuvre du télétravail. Le Directeur du Travail a signalé un réel intérêt des entreprises pour le dispositif, cela quelle que soit leur taille, et a présenté les actions mises en place pour les aider : "Nous sommes là pour apporter notre soutien et notre assistance à toutes les entreprises intéressées." Un tour de table a montré les attentes particulières des différents secteurs représentés.

Cette rencontre a aussi permis d'évoquer les spécificités du secteur de l'intérim et de faire le point sur le projet de loi relatif à la Médecine du Travail.

Le Président a conclu : "Cette rencontre traduit l'écoute du Gouvernement Princier vis à vis des acteurs économiques. Monaco n'a pas de matière première, son succès provient exclusivement de l'intelligence des personnes qui y travaillent et y créent de la richesse, laquelle est ensuite répartie entre tous."

Le Conseiller Stéphane Valeri s'est félicité des excellentes relations avec la FEDEM et de la qualité des échanges, et a appelé au renouvellement de ces rencontres.

### Lancement de la seconde promotion du

### Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

Le MBN n°51 avait présenté l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque et le Diplôme d'Université mis en place en partenariat avec l'Université de Montpellier, afin de transmettre la connaissance de ce droit très particulier, élaboré autour de textes épars et non codifiés, et surtout d'une abondante jurisprudence. Le MBN n°56 avait ensuite consacré son cahier juridique au bilan de la première promotion clôturée en juin dernier et à la cérémonie de remise des diplômes qui a eu lieu le 30 juin 2016, au Conseil d'Etat.

#### Session 2016-2017

Au vu de l'importance de ce Diplôme et du succès de la première promotion, une nouvelle session est organisée : elle débutera le 10 novembre 2016 pour se terminer le 30 juin 2017 (examens et remise des Diplômes compris), permettant une meilleure répartition des cours qui s'étaleront sur huit mois, et non plus sur six, et facilitant ainsi la gestion du temps pour les étudiants.

Le 11 octobre dernier, l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque a animé une réunion de présentation en présence de son Président, Philippe Ortelli, et de l'ensemble des intervenants. Cette réunion a permis de finaliser le calendrier des cours et de présenter les nouveautés de cette seconde session.

Principale nouveauté : la mise en place de travaux dirigés sous la forme de journées destinées à approfondir certains thèmes majeurs (le contrat de travail, la rupture du contrat de travail, les rémunérations), en présence de techniciens et praticiens de qualité.

#### Les intervenants

Comme lors de la première session, les cours seront dispensés par une quarantaine d'intervenants de haut niveau, issus de la magistrature monégasque, du Ministère de la Justice, de l'administration monégasque, de l'enseignement universitaire, de cabinets d'avocats, du secteur privé (assureurs et conseils juridiques), mais aussi du service juridique

Objectifs : permettre aux étudiants de pouvoir appliquer à l'issue de la formation les nouvelles connaissances pratiques acquises et les restituer aux entreprises, pour mieux prévenir les risques d'insécurité juridique et améliorer les relations de travail.

#### Les étudiants

Cette seconde promotion a attiré de nombreux candidats issus d'horizons variés, confirmant une nouvelle fois l'intérêt des entreprises dans l'acquisition d'une meilleure maîtrise du droit social monégasque et de ses spécificités.

La quinzaine d'actifs inscrits cette année, qui disposent d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle en Principauté (avocats, juristes, responsables et directeurs des ressources humaines, responsables de pôles sociaux, comptables, chefs de projets, ...), bénéficiera d'un enseignement organisé en 90 heures de cours, réparties en vingt journées (incluant les deux journées d'examens), au travers de onze modules d'une demi-journée à une journée chacun.

Le coût de cette formation, validé avec la Direction de l'Education Nationale, est de 3 300 €.



### Ince & Co fête ses cinq ans d'action à Monaco

Ouvert en août 2011, le bureau de Monaco appartient au réseau de onze bureaux régionaux du cabinet Ince & Co qui avait été fondé à Londres en 1870.

Monaco a été le dixième bureau créé par la firme internationale, après Hong Kong (1979), Singapour (1991), Le Pirée (1993), Shanghai (2000), Hambourg (2001), Le Havre (2002), Paris (2002), Dubaï (2006), et avant Beijing (2012). Un développement qui se poursuit avec l'ouverture, le 1er octobre dernier, d'un nouveau cabinet à Cologne, qui est le deuxième cabinet d'Ince & Co implanté en Allemagne.

Le groupe rassemble maintenant 600 personnes, dont près de 90 partenaires et plus de 160 juristes. Quant au bureau monégasque, en cinq ans, Ince & Co Monaco a plus que doublé son personnel, avec quatre juristes permanents, un juriste stagiaire et deux supports business.

Dirigé par lan Cranston, qui est également Conseiller au Bureau de la Chambre Monégasque du Shipping, Ince & Co Monaco est habilité à pratiquer le droit anglais et intervient dans les secteurs du transport maritime, du yachting, de l'énergie, du offshore et de l'aviation. "Etre proche de nos clients monégasques nous permet de leur offrir une assistance quotidienne, tant en droit du contentieux qu'en droit des transactions. Nous couvrons l'ensemble de leurs besoins dans le monde entier, et nous pouvons même faire intervenir nos autres bureaux régio-



naux", explique-t-il. Au-delà de la Principauté, Ince & Co Monaco couvre également les clients italiens et suisses du cabinet, et s'étend sur les rives de la Méditerranée et en Afrique.

Pour célébrer ses cinq années en Principauté, Ince & Co Monaco a rassemblé les acteurs économiques du pays autour d'un "5 year Anniversary Party", cocktail convivial et riche d'opportunités qui s'est déroulé le 15 septembre dernier, à 19 heures, au Monte-Carlo Beach Hôtel.



ANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

DEPUIS PLUS DE 10 ANS, LES ENTREPRISES DE LA PRINCIPAUTÉ S'APPUIENT SUR NOTRE EXPERTISE.

#### MONACO GRIMALDI

Espace entreprises 57, rue Grimaldi Tél. +377 92 16 57 10°

#### banquepopulaire.mc

Coût d'un appel local

Mr. St. Commission of Street, St. Commission of St.





# La Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies

### rencontre l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique

e 21 septembre, le Bureau Syndical et des membres de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies ont rencontré M. Patrice Cellario, Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Intérieur, M. le Contre-amiral Dominique Riban, Directeur de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique (AMSN), M. Frédéric Fautrier, Directeur adjoint, et M. Christophe Prat, Directeur général du Département de l'Intérieur.

À cette occasion, M. Patrice Cellario et M. le Contre-Amiral Dominique Riban ont présenté les missions et les priorités de cette nouvelle agence, créée par Ordonnance Souveraine du 23 décembre 2015, et étudié avec les membres de la Chambre les moyens de mettre en place des synergies entre les deux organisations. Si le premier rôle de l'AMSN est d'assurer la sécurité des systèmes d'information de l'État Monégasque, de ses différents services, et des Opérateurs d'Importance Vitale (OIV), elle a aussi pour objectif d'aider à la sécurisation de l'ensemble du parc informatique du pays, notamment en édictant des règles et bonnes pratiques. Elle pourra également préconiser des prestataires de services certifiés par ses

Si cette rencontre a permis à chacun de se connaître, elle a aussi et surtout mis en évidence l'intérêt de mettre en place des actions communes, pour permettre la sécurité numérique de tous, et ainsi accroître l'attractivité de la Principauté.



#### Directeur de la publication :

Philippe Ortelli

#### Rédaction:

Sophie Bonhomme, Carole Quazzolo Philippe Gouillou, Romain Marguet

#### **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



facebook.com/fedemmonaco twitter.com/fedemmonaco

#### Édition et publicité :



BP 632 - 98013 Monaco Cedex Tél. (+377) 97 97 60 00 Fax (+377) 97 97 60 30 info@epi.mc - www.epi.mc

#### Impression: **Graphic Service**

Dépôt légal : 4e trimestre 2016



SYPAG 2016 Cert. 002



### Taux et plafonds des cotisations

# aux Caisses Monégasques et aux Organismes Sociaux

Données arrêtées au 15 octobre 2016

Employeur Salarié Plafond	s mensuels (1)
---------------------------	----------------

			- Idiolius Iliciisucis
Caisse de Compensation des Services Sociaux	15,30 %	-	8400€
Office de la Médecine du Travail	0,20 %	-	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	-	idem
Caisse Autonome des Retraites	7,95 %	6,55 %	4672€
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3218€
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3218 à 9654 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche 1 (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3218 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 218 à 12 872 €
Tranche C <sup>(2)</sup> (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		12872 à 25744 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3218€
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3218 à 9654 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) (3)	42,23 €	25,84 €	-
Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	1 à 12872 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 25 744 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 12872 €

- (1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1er janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale française, au 1er octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.
- (2) Tranche C : la répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,55 %, la répartition est de 0,36 % à la charge du salarié et 0,19 % à la charge de l'employeur.
- (3) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.
- Indice de Référence des Loyers au 3<sup>me</sup> trimestre 2016: 125,33
- Indice des Prix à la Consommation Ensemble des ménages septembre 2016: 100,34

#### **ATTENTION:**

Pour les cotisations de retraite complémentaire, nous vous conseillons de bien vérifier le taux applicable à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.





#### La société Riviera Néon, c'est l'unique plateforme qui vous offre un service complet:

Conseil, création graphique, fabrication et pose de tous supports (enseignes lumineuses, signalétique, véhicules et bâches publicitaires ou architecturales).

Riviera Néon Communication développera dans les prochains mois une stratégie de publicité globale. En premier lieu, elle mettra en ligne un site internet complet qui présentera la société, son catalogue et ses créations.

Elle fera ensuite son entrée sur les réseaux sociaux, avec un contenu régulièrement mis à jour relatant l'actualité et les coulisses de l'agence.

Le street marketing ne sera pas épargné!

L'agence opère un réel relooking de sa flotte composée de 4 véhicules et de ses équipes, habillées aux couleurs de la société.

Enfin, un showroom sera créé au coeur de l'atelier avec les nouvelles applications « déco », des solutions pour habiller des points de vente, des techniques d'impression novatrices et bien sûr des stands personnalisables et innovateurs.

Bienvenue dans l'univers de la communication visuelle!

All eyes on YOU! TÉL: +377 93 30 27 30 3, RUE BIOVÉS - 98000 MONACO

