

Monaco Business News

> NUMÉRO 61

AUTOMNE 2017

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

LA MÉDECINE DU TRAVAIL ÉVOLUE

P.2

Cahier juridique

P.12

La Médecine du Travail

Billet Éco

P.22

Le poids de l'Histoire

FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques

Telis votre partenaire
pour l'implémentation de
Rainbow à Monaco



Connectez votre espace de travail
SOYEZ DIGITAL



«Le George V» - 14 av. Grande Bretagne - 98000 MONACO | TELIS
Tel. (+377) 97 70 2000 / info@telis.mc / #TelisMC



Banque Populaire Méditerranée - 457 Promenade des Anglais - BP 241 - 06292 Nice cedex 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L. 512.2 et suivants du code monétaire et financier et d'ensemble des textes relatifs aux banques populaires et aux établissements de crédit) - 058 801 481 RCS Nice - Immatriculée auprès de l'organisme pour le registre des intermédiaires en assurance (ORIAS) sous le numéro 07 005 622 - www.bpmmed.fr/epiteaux.com - Décembre 2016



BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

MONACO GRIMALDI
Espace entreprises
57, rue Grimaldi
Tél. +377 92 16 57 10*

*Coût d'un appel local

banquepopulaire.mc

BANQUE & ASSURANCE





Philippe Ortelli

L'éditorial du Président

SOMMAIRE

NUMÉRO 61 / AUTOMNE 2017

INTERVIEWS

**La Médecine
du Travail évolue** p. 2 et 3

INTERVIEWS

p. 4 à 10

CAHIER JURIDIQUE

**La Médecine
du Travail** p. 12 à 21

BILLET ÉCO

Le Poids de l'Histoire p. 22 à 24

INTERVIEWS

p. 25 et 26

LA FEDEM VOUS INFORME

p. 27

VIE SYNDICALE

p. 28 à 30

INFORMATIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

p. 31

INDICES SOCIAUX

p. 32

Mobilité et Logement : les enjeux de demain pour Monaco

Parce que nous ne pouvons plus laisser sans réaction le problème de l'accès à Monaco par le rail se détériorer, la FEDEM a récemment interpellé Renaud Muselier, Président de la Région PACA, pour lui faire part de sa consternation. Oui la Principauté a besoin du rail, et la SNCF a su avoir besoin de Monaco. Il convient donc que les usagers puissent se rendre par le train à Monaco, et bien sûr en repartir, dans des conditions dignes de pays socialement, industriellement et technologiquement avancés. M. le Président Muselier a répondu favorablement et nous allons organiser une rencontre.

La mobilité touche tout le monde. Nous vantons souvent les mérites de la proximité de l'aéroport de Nice-Côte d'Azur, mais quand le temps de parcours entre celui-ci et le Jardin Exotique est équivalent au minimum à la durée d'un vol depuis Londres, Paris ou Genève, nous avons un problème. Alors la FEDEM appuiera de toutes ses forces l'ensemble des propositions de l'État monégasque pour résorber cette problématique. Du transport en site propre aux infrastructures traversantes, des télécabines aux funiculaires en passant par des parkings de dissuasion avec transports en relais : nous serons aux côtés des autorités.

Idem pour le développement du logement pour actifs autour de la Principauté. Notre modèle économique et social est attractif pour les raisons que chacun sait. Mais cette attractivité s'entretient, et l'évolution de notre environnement opérationnel direct doit être anticipée pour la pérenniser.

L'économie monégasque ne peut s'appréhender qu'en croisant les regards et en prenant en compte des paramètres pluridimensionnels. Monaco doit prendre la main dans tous les domaines, et rester un pays ouvert à la négociation, avec son propre prisme, inaliénable, mais compatible avec la plupart des intérêts croisés, pour peu qu'on y mette de l'énergie et de l'intelligence collective.

Dans tous les domaines qui ont et auront des conséquences sur le modèle économique et social avancé de la Principauté, la FEDEM continuera sa mission de réflexion, d'accompagnement, et parfois de lanceur d'alertes.

Le Président, Philippe Ortelli



© Conseil National

Interview de **Caroline Rougaignon-Vernin**

Conseiller National,
Vice-Présidente de la Commission des Intérêts Sociaux et Affaires Diverses,
Rapporteur du texte

Pour mieux comprendre les évolutions des disposi-

tions légales et ce qu'il faut en retenir, le MBN s'est intéressé à la Loi n°1.451 modifiant certaines dispositions de la Médecine du Travail, votée en séance publique du Conseil National le 28 juin 2017. Caroline Rougaignon-Vernin, Conseiller National, Vice-Présidente de la Commission des Intérêts Sociaux et Affaires Diverses, Rapporteur du texte, a répondu à nos questions.

MBN/ Le 28 juin 2017, la Loi n°1451 modifiant certaines dispositions de la Médecine du Travail a été adoptée en séance publique.

En tant que Rapporteur, quel regard portez-vous sur ce texte ?

Caroline Rougaignon-Vernin : Cette loi démontre qu'une approche constructive et efficace, avec l'ensemble des partenaires sociaux et avec le Gouvernement, permet au Conseil National de jouer pleinement son rôle en élaborant des textes adaptés aux besoins actuels de la Principauté.

Il s'agit d'un texte équilibré, protecteur des salariés et des employeurs, qui traduit l'évolution qu'a connue la Médecine du Travail depuis presque soixante ans. Il marque, en effet, le basculement d'une médecine axée sur le seul contrôle du salarié vers une médecine de prévention et de conseil des salariés comme de l'employeur.

MBN/ Quels ont été les principaux amendements apportés par le Conseil National et dans quels objectifs ?

C.R.-V. : Les élus ont souhaité renforcer le rôle préventif de la Médecine du Travail à l'égard de l'ensemble des salariés, qu'ils soient ou non affectés à un poste de travail à risque.

La loi réserve désormais la visite médicale préalable à l'embauche aux salariés affectés à un poste de travail à risque. L'Assemblée a donc souhaité préciser le domaine de cette visite médicale en insérant dans la loi les critères permettant d'iden-

tifier les postes de travail à risque auxquels les salariés peuvent être affectés.

La visite médicale des autres salariés pouvant à présent avoir lieu après leur embauche, les élus ont estimé qu'elle devrait être effectuée dans un délai maximum de trois ans. De plus, par souci d'efficacité, le Conseil National a prévu que le salarié réponde à un questionnaire médical au moment de son embauche, afin que les médecins du travail aient la possibilité, en étudiant les réponses obtenues, de programmer les visites en fonction de la fragilité de certains salariés au regard de leur poste de travail.

Par ailleurs, le Conseil National a instauré une indemnité au profit du salarié dont l'inaptitude médicale définitive a été constatée, afin que celui-ci ne soit privé de revenus durant le délai de carence prévu par la loi.

MBN/ Quels sont les principaux points de cette loi à retenir pour un employeur ?

C.R.-V. : L'employeur pourra, grâce à un inventaire des postes de travail à risque, mieux prévenir les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail dans son entreprise. Il pourra, le cas échéant, s'appuyer sur l'avis des médecins du travail pour le compléter ou le modifier.

Les missions de la Médecine du Travail ayant été redéfinies pour permettre aux médecins et à l'équipe pluridisciplinaire qui pourra désormais les accompagner, d'être davantage présents dans les entreprises, les employeurs bénéficieront plus aisément de leur expertise.

Enfin, ainsi que le souhaitent depuis longtemps de nombreux employeurs, il sera désormais possible, au même titre que les salariés, de contester toute déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale devant une commission médicale instituée auprès de l'Office de la Médecine du Travail aux fins d'en obtenir la confirmation ou la réformation. ■



Interview de **Pascale Pallanca**

Directeur du Travail

La loi sur la Médecine du Travail évolue pour s'adapter aux profondes évolutions de

l'environnement économique et social ces soixante dernières années. Le MBN a demandé au Directeur du Travail d'en expliquer les objectifs, et ses implications pour les chefs d'entreprise.

MBN/ Pour quelles raisons le Gouvernement a-t-il souhaité réformer la Médecine du Travail ?

Pascale Pallanca : La loi n 637 qui a créé la Médecine du Travail datait de 1958. En 60 ans le texte n'avait été retouché que sur des points assez mineurs alors que l'environnement économique et social s'est profondément modifié. Ainsi, le nombre de salariés dans la Principauté s'est fortement accru, on a enregistré l'émergence de nouvelles technologies, de nouvelles techniques de travail, mais aussi l'apparition de maladies professionnelles affectant les salariés tant physiquement que psychologiquement. Dans ce contexte fortement dynamique, l'Office de la Médecine du Travail a vu son rôle évoluer. De nouveaux intervenants (IST, IPRP) accompagnent le médecin du travail dans sa mission. C'est une équipe pluridisciplinaire qui intervient dorénavant en développant de plus en plus des actions sur le terrain.

Le texte, uniquement centré sur la visite médicale, était devenu inadapté et difficilement applicable. Les professionnels impliqués, les employeurs comme les salariés, étaient demandeurs d'une évolution du texte.

Le Conseiller de Gouvernement, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, Monsieur Stéphane Valéri, Président du Comité Directeur de l'OMT, conscient de cette réalité, était très favorable à une évolution du texte et a porté la réforme au nom du Gouvernement.

MBN/ Pourriez-vous retracer les différentes étapes chronologiques ayant permis d'aboutir à cette loi ?

P.P. : Dès 2008 un atelier interne à l'OMT, composé de médecins du travail, d'auxiliaires médicales et de personnels administratifs, a travaillé sur les évolutions majeures à apporter au texte de 1958 pour l'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail. Une première mouture de texte a pu être présentée en 2012 au Département des Affaires Sociales et de la Santé. Un nouveau

groupe de travail composé notamment de collaborateurs du Département et de juristes a retravaillé sur la base du projet soumis par les professionnels. Le projet de loi a été finalisé et a été déposé au Conseil National en décembre 2015. Le processus législatif a ensuite suivi son cours jusqu'à l'adoption du texte final par le Conseil National le 28 juin 2017.

MBN/ Le salarié n'est plus le seul à pouvoir contester la décision d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail, puisque l'employeur en a désormais aussi la possibilité. Que pensez-vous de cette disposition et quelles seront ses conséquences ?

P.P. : D'un point de vue juridique, cette évolution législative était très attendue par les employeurs. Les deux parties disposent désormais d'un droit de recours équivalent.

Les décisions d'aptitude ou d'inaptitude émises par le médecin du travail, sont des décisions à caractère médical. Leur contestation va relever d'une Commission Médicale, présidée par un médecin-inspecteur de la Direction de l'Action Sanitaire.

Pour ma part, je suis assez sereine. S'il est possible que le nombre des recours augmente dès l'entrée en vigueur de la loi, les nouvelles dispositions encadrent plus précisément les déclarations d'inaptitudes définitives. Les médecins du travail disposent dans leur dossier des éléments justifiant leur décision et fourniront les éléments nécessaires à la Commission médicale, qu'elle soit saisie par le salarié comme par l'employeur.

MBN/ Cette loi n'entrera en vigueur que le 14 juillet 2018. Comment va s'effectuer la transition ?

P.P. : Jusqu'au 13 juillet 2018 c'est la loi 637 qui est le texte de référence. En attendant cette date, les équipes de l'Office de la Médecine du Travail sont mobilisées pour travailler sur les textes d'application, les bonnes pratiques professionnelles et les développements informatiques nécessaires qui sont en préparation.

MBN/ Des Ordonnances Souveraines viendront préciser les conditions d'application de la loi. Où en est leur rédaction ?

P.P. : L'Ordonnance 1.857 du 03/07/1958 précisait l'organisation et le fonctionnement de la Médecine du Travail. Sa modification compte tenu du projet de loi déposé au Conseil National était prête. Aujourd'hui, il faut l'adapter aux amendements apportés par le Conseil National. De même, de nouvelles ordonnances spécifiques doivent être préparées, notamment sur le formulaire médical prévu à l'article ou sur la définition des postes à risques. Ce travail est en cours de réalisation et devrait être finalisé avant la fin de l'année. ■



INLEX :

Monaco pourrait développer considérablement son potentiel à l'export en exploitant ses spécificités en Propriété Intellectuelle

Franck Soutoul a co-créé INLEX Monaco en Principauté en 2012 suite à la constatation d'un manque : "À l'époque, je n'avais pas trouvé de spécialiste monégasque avéré en Propriété Intellectuelle pour répondre aux besoins d'un client étranger, ceux installés n'ayant pas une activité de niche."

Monaco se distingue par son nombre de structures à taille humaine nées autour d'une idée forte et innovante. La Propriété Intellectuelle concerne naturellement les trois phases de la vie d'une idée, d'un concept ou savoir-faire.

D'abord la valider et s'assurer de sa disponibilité globale, ensuite la protéger à Monaco, mais plus certainement à l'étranger, et éventuellement la défendre par la mise en œuvre des droits et une rigueur contractuelle.

Pour cela, il ne suffit pas de déposer les marques, modèles et brevets ou autres dans tous les pays souhaités, il est important aussi de bien construire ses bases juridiques de protection, ses contrats dès l'origine pour s'éviter des risques ultérieurs plus coûteux ou dommageables.

"C'est une activité de niche, mais une activité vitale pour les entreprises. Il coûte beaucoup moins cher de protéger en amont ses créations plutôt que de devoir les défendre en aval sans y être bien préparé", insiste-t-il en constatant que certains ne prévoient pas cet investissement nécessaire dès la conception du business plan. En effet : *"La petite ou moyenne taille des entreprises monégasques et leur dépendance immédiate à l'export augmente l'importance de la Propriété Intellectuelle qui constitue souvent leur valeur première et pérenne."*

Aujourd'hui, le cabinet INLEX Monaco comprend quatre associés et deux praticiens, et a constitué un réseau international dense pour aider les entreprises : *"Les sociétés monégasques sont très exportatrices, aussi nous nous appuyons sur 212 correspondants à l'étranger pour asseoir et consolider nos actions",* précise-t-il. Il bénéficie aussi de l'expertise de conseillers externes : *"La Propriété Industrielle, qui elle concerne l'innovation et les brevets notamment, nécessite des compétences techniques*

pointues dans le secteur concerné. Notre réseau nous permet de disposer de ces compétences pour accompagner efficacement les entreprises monégasques." Ses principaux clients se trouvent dans les secteurs de la grande consommation, du luxe, et du design, mais pas seulement. *"Il arrive que des avocats ou des experts-comptables fassent appel à nos services pour analyser les faiblesses juridiques présentes chez leurs clients en termes d'actifs incorporels. Cela leur permet d'augmenter la valeur financière et l'attractivité commerciale de ces structures familiales ou entrepreneuriales",* explique-t-il.

Franck Soutoul souligne que beaucoup d'entreprises ne sont pas suffisamment conscientes et sensibles aux particularités du droit de la Propriété Intellectuelle à Monaco, et en conséquence n'en profitent pas assez. *"Monaco a un droit autonome qui a une valeur nationale à ne pas négliger",* défend-t-il. Par exemple, il est plus facile de déposer une marque à Monaco que dans un pays voisin, ne serait-ce que parce qu'il y en a beaucoup moins déjà existantes donc critiques, et celle-ci ne tombera pas en déchéance si elle n'est pas exploitée dans les cinq ans, ou encore elle pourra se manifester contre une marque postérieure gênante à tout moment sans subir les limites de la forclusion par tolérance.

Et il considère que la Principauté pourrait facilement devenir encore plus attractive : *"D'autres pays comme le Luxembourg profitent de leur législation favorable pour attirer les propriétaires de titres de propriété industrielle. Monaco en a les moyens, et devrait exploiter ses spécificités qui constituent des atouts importants. Il existe déjà une loi, il suffirait de l'aménager pour mettre en place une législation juridique, fiscale et comptable attractive, et ainsi capitaliser sur son identité monégasque et ses avantages, plutôt que chercher à ressembler absolument aux pays européens, et perdre son identité et ses avantages",* conclut-il. ■



BARAA:

"Je crée de l'intemporel car j'aime les valeurs sûres, la continuité dans la création"

https://instagram.com/baraa_design
<https://facebook.com/baraacrea>
<http://baraa.com>

Créatrice talentueuse, Baraa Gara incarne la mode comme on l'aime : libre, intemporelle, facile, élégante et cosmopolite. Après avoir créé en juin sa société à Monaco, elle confie au MBN sa philosophie de la mode et du style.

MBN/ Pourriez-vous retracer la genèse de la marque Baraa ?

Baraa Gara : Au départ, je cherchais seulement à avoir un style vestimentaire bien à moi, qui me ressemble sans m'être imposé ni m'enfermer dans des stéréotypes. Comme je ne parvenais pas à le trouver et que je voulais privilégier les matières naturelles, j'ai commencé à créer mes propres modèles.

J'en ai aussi conçu pour des amies proches qui m'inspiraient. Tout cela m'a encouragée à créer en 2009 ma propre marque baptisée Baraa.

MBN/ Vous êtes donc devenue créatrice de mode ?

B. G. : Oui, même si je ne fais pas vraiment de mode au sens strict. Je crée de l'intemporel car j'aime les valeurs sûres, la continuité dans la création. J'aime aussi être rassurée et me sentir bien dans le vêtement que je porte. C'est pour cela que mon choix s'est naturellement orienté vers des matières authentiques, des fibres souples et douces, des teintures naturelles, des coupes fluides qui laissent le corps libre de se mouvoir. J'ai donc eu l'idée d'utiliser des tissages artisanaux et faire revivre et exporter le savoir-faire traditionnel tunisien, mon pays natal, en faisant travailler des artisanes locales. Grâce à elles, je peux laisser libre cours à ma créativité en sélectionnant moi-même le fil, qui est l'âme du vê-

ment, comment il va être tissé, et en maîtrisant l'ensemble de la transformation du dessin en vêtement.

MBN/ Quelle a été la suite de votre parcours ?

B. G. : J'ai participé à de nombreux salons professionnels, comme *Who's next* et *Maison & Objets*. J'ai eu l'occasion d'y faire de belles rencontres. Je pense en particulier à Leila Menchari, la magicienne des vitrines d'Hermès, qui a commandé mes grandes étoles tissées pour les vitrines du Faubourg Saint-Honoré. J'ai aussi exposé à *Côté Sud*, à Aix-en-Provence. Les femmes qui y viennent incarnent bien la femme Baraa : une femme libre, aimant le soleil, le sud, se démarquant par son style recherché mais sans sophistication, naturel mais jamais négligé. Plus récemment, la marque Baraa a été propulsée dans l'univers des concepts stores très hauts de gamme, comme *ABC New York* et *Tomorrowland*. J'ai également organisé des défilés sur la Côte d'Azur et en Tunisie.



MBN/ Quel a été l'élément déclencheur qui vous a incitée à vous concentrer sur le prêt-à-porter ?

B. G. : En 2010, j'ai représenté la Tunisie à la Maison Méditerranéenne des Métiers de la Mode. Nous étions sept créateurs issus d'horizons et de pays différents, ensemble une semaine par mois à Marseille pour bénéficier d'un coaching de six mois avec les plus grands noms de la mode. Parmi eux, Jean-Jacques Picart, le conseiller des créateurs qui a lancé bien des talents, m'a encouragée à développer les tissages. Ce fut le déclic. J'ai suivi son conseil, "ce sera le tissage dans le prêt-à-porter !" mais, en conservant mes propres règles, au fil de mes goûts et envies, et non en fonction des cahiers de tendance.



MBN/ Pourquoi avoir choisi Monaco pour créer votre société?

B.G. : Pour des raisons affectives tout d'abord, mais aussi parce que la Principauté est beaucoup plus que l'image bling-bling qu'on lui colle trop souvent. Monaco est ce pays magique qui est à la fois le symbole du luxe, de la qualité, du prestige, et un monde chargé d'histoire avec un supplément d'âme qui colle à la femme Baraa. Ici, de plus en plus de femmes commencent à aimer le luxe du fait-main, le travail de créateur qui n'existait jusqu'ici qu'au travers des grandes marques. Elles attachent aussi une importance croissante au naturel, à l'authenticité des matières. Je le vois chez des clientes, qui sont aussi des amies, Monégasques ou résidentes. Elles m'ont d'ailleurs toutes encouragée à m'installer.

MBN/ Vous prônez donc une mode responsable?

B.G. : Oui, c'est-à-dire une mode dont les modes de production et de consommation respectent l'environnement et l'humain. Comme l'a dit Vivienne Westwood : *"Buy less, choose well and make it last"*. Ces dernières années, dans la mouvance de l'évolution des habitudes alimentaires, la prise de conscience s'est aussi accélérée dans l'univers de la mode, tant chez les créateurs que chez les consommateurs. Une nouvelle façon de penser et de vivre la mode a émergé, une nouvelle alliance de l'éthique et du chic. C'est une bonne chose.

MBN/ Quels sont vos projets pour les prochains mois?

B.G. : Je suis en train de créer une collection en co-branding avec une personnalité internationale de la mode, pour une présentation à la presse américaine fin décembre à New York. Je suis aussi en train de créer un centre de tissage haut de gamme en Tunisie, à Kelibia sur le Cap Bon, ma ville natale, qui d'ailleurs a un lien étroit avec Monaco. Dès le printemps prochain, il offrira aux architectes, cinéastes et créateurs, les métiers, les savoir-faire, les matières et la confidentialité nécessaires pour obtenir les meilleurs tissages. Vous pouvez suivre mes projets sur Instagram et Facebook.

MBN/ Votre conseil aux jeunes qui voudraient devenir créateurs?

B.G. : Croyez en vos rêves ! Essayez et réessayez, le travail et l'effort finissent par payer : il est essentiel de se singulariser et de refuser l'uniformisation de la mode actuelle. Pour cela, gardez la tête dans les nuages... et entourez-vous d'une équipe de confiance pour garder les pieds sur terre.

MBN/ Et aux femmes qui ne cessent de vous inspirer, que diriez-vous?

B.G. : Soyez libres, soyez vous-même, assumez votre différence, surtout n'oubliez pas que vous êtes uniques, et habillez-vous en conséquence ! ■

Le photovoltaïque est à Monaco

Sune

Habillons de soleil les toits de Monaco

La SMEG vous propose une offre clef en main qui vous permet de bénéficier d'électricité photovoltaïque sans supporter l'achat des panneaux ni leur exploitation.

Contactez-nous au 92 05 66 44 - commercial@smeg.mc - smeg.mc



Source d'énergies



BG Conseil RH :

"Il y a un fort parallèle entre les écosystèmes biologiques et ceux d'affaires. C'est pourquoi nous proposons des ateliers servant de passerelle entre les deux."

Rencontre avec Sophie Brezzo Phillips, fondatrice du Cabinet BG Conseil RH qui, en plus de formations, offre une gamme complète de prestations d'accompagnement aux ressources humaines.

Enfant du pays, Sophie Brezzo Phillips a travaillé vingt ans dans le secteur industriel et trois ans en tant que formatrice en management et communication avant de créer un cabinet global qui va au-delà de la formation. *"BG Conseil RH couvre quatre métiers : la formation professionnelle, l'accompagnement des personnes et des équipes, l'audit, le conseil et l'externalisation de la fonction RH"*, explique-t-elle.

Les formations les plus demandées sont celles portant sur le management et sur l'accueil, avec une particularité : *"J'ai dès le début voulu proposer ce qui n'existait pas à Monaco en créant une spécialisation luxe qui connaît un grand succès en Principauté"*, rappelle Sophie Brezzo Phillips.

Elle remarque par ailleurs que le marché de la formation est en pleine évolution : *"Le développement de l'enseignement par ordinateur (EAO et MOOC) a transformé en profondeur les besoins en formation. Maintenant que tout le savoir est accessible instantanément en format vidéo sur Internet, le formateur n'est plus le 'sachant' auréolé de son savoir, mais a plus un rôle de coach qui doit dynamiser l'apprentissage. Aussi, aujourd'hui, nous faisons de l'ingénierie de formation en codéveloppement avec le client."*

La formation à elle seule n'est cependant pas suffisante pour répondre aux besoins des entreprises, aussi BG Conseil RH propose un panel complet de prestations liées aux ressources humaines. *"Mes collaborateurs apportent ici leur forte expertise métier pour réaliser des audits et accompagner les clients, voire prendre en charge certaines des fonctions clés d'un management efficace des ressources humaines"*, précise-t-elle. Parmi les objectifs : offrir aux entreprises une vision stratégique de leurs besoins futurs pour que l'évolution de leurs métiers ne remette pas en cause l'employabilité.

La nouveauté 2017 a été la création d'une nouvelle équipe spécialisée dans l'écodéveloppement pour aider les entreprises monégasques à réussir la Transition Énergétique initiée par S.A.S. le Prince Souverain. *"Il y a un fort parallèle entre les écosystèmes*

biologiques et ceux d'affaires. C'est pourquoi nous proposons des ateliers servant de passerelle entre les deux, afin de favoriser la prise de conscience des enjeux. Ils permettent d'augmenter le mieux-être des collaborateurs, de développer les fondements coopératifs au travers d'une vision partagée, et de préparer les entreprises à l'hybridation des métiers consécutive à la numérisation."

Et Sophie Brezzo Phillips prépare l'extension à l'international en 2018 : *"Monaco représente déjà le luxe, l'objectif est maintenant de vendre à l'étranger des formations dédiées à l'univers du luxe 'made in Monaco'."* Et pour ce faire, elle continuera de mettre en avant les valeurs d'éthique, de professionnalisme et de confiance qui la guident. C'est qu'en effet le cheval de bataille de BG Conseil RH est centré sur l'humain : *"La performance passe par le bien-être au travail"*. ■

BG Conseil RH est partenaire formateur agréé de la FEDEM pour des formations en management, ressources humaines, communication et pour des techniques d'accueil. Une aide gouvernementale de 25 % du montant total HT pour le management, les ressources humaines et la communication (plafonnée à 4500 € par société et par an) et de 30 % du montant total HT pour les techniques d'accueil est ainsi allouée aux entreprises monégasques qui souscrivent à ces formations.



Le premier site emploi de la Principauté

www.emploi-monaco.com



Sandra Biloé :

“On ne fait pas de la haute-joaillerie pour avoir un style, mais pour promouvoir une richesse naturelle”

Après s’être fait connaître par ses créations d’art contemporain, Sandra Biloé vient de créer sa société monégasque de haute-joaillerie, Sandra Biloé Joaillerie Monte-Carlo. Objectif : faire découvrir ses créations joaillières qui représentent les formes et couleurs de ses tableaux, inspirés de l’Amazonie, auxquels elles donnent vie grâce à la technique ancienne de l’émail grand feu. Rencontre avec une artiste joaillière à l’univers très marqué.

MBN/ Quel a été votre parcours ?

Sandra Biloé : J’ai débuté ma carrière il y a vingt ans comme artiste d’art contemporain, avant de créer une société d’accessoires près du boulevard Saint-Germain à Paris. Cela m’a permis de faire de belles rencontres dans le monde de la haute-joaillerie, dont Frédéric Mané, l’un des plus grands designers de la Place Vendôme, qui a accepté de faire partie de mon projet.

MBN/ Concrètement, comment se déroule la fabrication ?

S.B. : Je réalise toutes les peintures joaillières de mes futures collections. Frédéric Mané les retranscrit dans un dessin académique technique pour que l’Atelier MIIX Atelier de la Place Vendôme puisse fabriquer la pièce joaillière. Je valide chaque étape pour m’assurer que l’œuvre est restituée dans ses plus infimes détails. La monture haute-joaillerie comporte ainsi beaucoup de nervures et de courbures, afin de refléter au plus près la nature. Le pavage est fait de multiples couleurs mélangées pour reproduire les nuances des feuilles. Ce qui m’intéresse, c’est de valoriser un savoir-faire joaillier qui s’exprime au travers d’un univers très marqué. Chaque pièce est unique, et réalisée pour la cliente qui choisit ses couleurs et nuances. Une bague peut se décliner en une ou plusieurs couleurs, être réalisée uniquement en diamant, ou avec plusieurs pierres naturelles. Elle peut aussi se décomposer en parure, avec boucles d’oreilles et collier. Tout est possible en fonction des souhaits de la cliente.

MBN/ Pourriez-vous nous en dire plus sur votre univers artistique ?

S.B. : Mes peintures capturent la beauté naturelle de l’Amazonie, première forêt tropicale humide du monde, sa végétation, sa flore et ses insectes, qui sont sublimés par des diamants et des pierres naturelles aux couleurs intenses. J’ai une préférence marquée pour la tsavorite du Kenya, un grenat vert très rare, la rubellite rose fuchsia du Brésil, l’émeraude de Colombie avec sa nuance vert tropical qui correspond bien à mes œuvres, le diamant jaune, ou le saphir rose, s’il est suffisamment fort en couleur. Mon objectif est de retranscrire cet univers tropical sur mes créations joaillières en utilisant la technique de l’émail grand feu, une cuisson au four à très haute température qui fusionne et transforme la matière, et en révèle la couleur. C’est un savoir-faire très ancien, rare et exclusif, pour lequel je fais appel à une émailleuse suisse spécialisée dans la haute-joaillerie.

MBN/ Pourquoi l’Amazonie est-elle omniprésente dans vos œuvres ?

S.B. : J’ai la double-nationalité franco-brésilienne. Faire revivre autour de moi la végétation tropicale de l’Amazonie est une façon de retrouver mes racines brésiliennes, mais aussi de magnifier la nature à travers l’art. Cet environnement est très inspirant pour mes créations joaillières.

MBN/ Quelles sont les perspectives de développement de votre activité à Monaco ?

S.B. : Je suis confiante car Monaco est un des hauts lieux mondiaux du grand luxe. C’est le pays idéal pour y faire connaître mes pièces d’exception. Pour les promouvoir, j’ai exposé mes tableaux et mes créations joaillières, dont la bague Strelitzia (photo page suivante), ma fleur tropicale favorite, aussi connue sous le nom d’oiseau paradis, lors du salon TOP Marques Watches & Jewellery qui s’est tenu à Monaco du 28 au 30 septembre. J’envisage d’exposer mes œuvres dans des lieux prestigieux de la Principauté pour y développer mon activité.

MBN/ Avez-vous d'autres projets ?

S.B. : Oui, notamment celui de nommer une ambassadrice pour représenter mes créations joaillières sur d'autres continents. Si ma société monégasque se développe bien, j'aimerais aussi soutenir des œuvres caritatives à destination des enfants orphelins ou adoptés au Brésil. Je suis également sensible à ce qui touche à la préservation de la biodiversité. Dans ce cadre, au travers de mes créations joaillières, je souhaiterais contribuer au développement du Jardin Animalier de Monaco. L'idée serait de valoriser ce parc en organisant par exemple des actions de communication ciblées sur les animaux qu'il abrite, les naissances qui s'y déroulent, et ainsi aller au-delà du bien-être quotidien des animaux, même s'il est essentiel.

MBN/ Comment voyez-vous le futur de vos créations ?

S.B. : La symbolique de la nature et des océans sera très forte. Je considère que l'on ne fait pas de la haute-joaillerie pour avoir un style, mais pour promouvoir une richesse naturelle. Sublimier la nature à travers l'art, c'est aussi valoriser ses propres créations. Je vais continuer à explorer la flore et les insectes



© Sandra Bloch, Joaillerie Monte-Carlo.

amazoniens, en déclinant en créations joaillières mes peintures de scarabées et de papillons morpho du Brésil.

MBN/ Quel conseil donneriez-vous à de jeunes artistes ?

S.B. : De ne pas se laisser imposer une technique académique, mais d'apprendre à se construire en tant qu'artiste avec leur tempérament et leur sensibilité propres. Un artiste doit savoir rester lui-même, et à force de pratique, il se perfectionnera et acquerra sa propre technique. Il doit vivre avec son temps pour amener quelque chose de nouveau à la création artistique.

MBN/ Un dernier message à faire passer ?

S.B. : Ma société vient de rejoindre la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie. Comme je le fais déjà à la Jeune Chambre Économique de Monaco, à laquelle j'adhère, j'entends être un membre actif, afin de trouver des idées fédératrices et des projets communs pour promouvoir la joaillerie à Monaco. ■



**MONACO
ECONOMIC
BOARD**

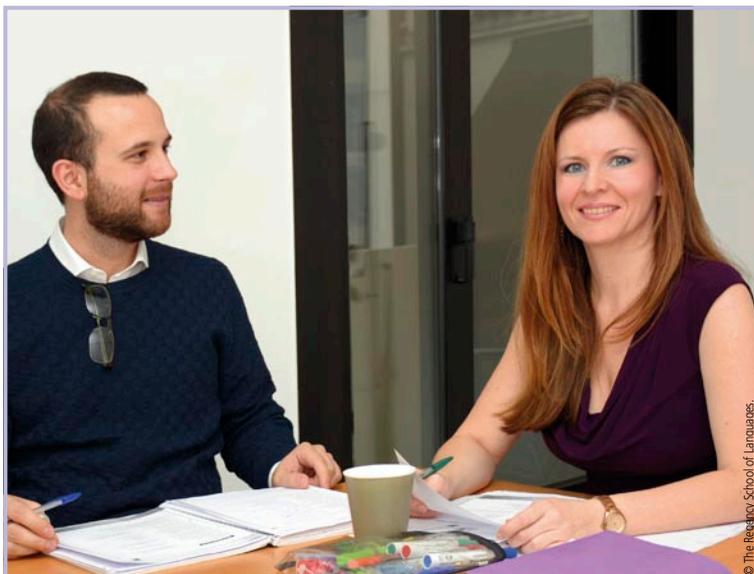
MONACO
CHAMBER
OF
COMMERCE | MONACO
INVEST

> Le **MONACO ECONOMIC BOARD (MEB)** est l'organisme de promotion économique de la Principauté. Le MEB est doté de deux départements : **MONACO CHAMBER OF COMMERCE** soutient le développement des entreprises monégasques, **MONACO INVEST** prospecte et accompagne les investisseurs étrangers dans leur démarche d'implantation.

Renseignements :
+377 97 98 68 68 - info@meb.mc

2, rue de la Lujerneta BP 653 - 98013 MONACO CEDEX - www.meb.mc





The Regency School of Languages :

Des formations sur-mesure jusqu'aux séjours en immersion

Depuis 1985, l'école de langues The Regency School of Languages répond aux besoins d'apprentissage indispensables dans un pays cosmopolite. Le MBN a rencontré Natacha Olivier, Directrice, et Cristina Querini, Assistante de Direction.

MBN/ L'école est présente à Monaco depuis 32 ans. Quelles évolutions majeures de l'activité avez-vous constatées au fil des ans ?

Natacha Olivier : Depuis sa fondation par Ian Josephs en 1985, qui continue aujourd'hui à nous délivrer ses conseils avisés et garde un œil attentif à l'activité, l'école propose exclusivement l'enseignement des langues étrangères. Lorsque je l'ai rejointe en 1986, l'essentiel des demandes concernait l'anglais et le français pour étrangers. En 1997, l'école a inauguré le dispositif mis en place par la FEDEM, et soutenu par le Gouvernement Princier à hauteur de 30 % sur le montant total hors taxe, pour promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises monégasques, ce qui a incité de nombreuses TPE-PME à former leurs collaborateurs. Ce dynamisme nous a permis d'enrichir le panel des langues enseignées. Pour répondre aux demandes, nous avons développé les cours d'italien, d'espagnol, d'allemand, de russe, et plus ponctuellement de chinois, néerlandais, portugais, ou arabe.

MBN/ À qui s'adressent vos cours ?

Cristina Querini : Tous les publics peuvent en bénéficier. Nos vingt professeurs de langue maternelle enseignent aussi bien en cours individuels que collectifs, dans nos locaux ou dans l'entreprise. Ils s'attachent particulièrement à s'adapter aux vocabulaires spécifiques imposés par les différents métiers et secteurs d'activités. Langues des affaires, vocabulaires juridique, technique, commercial, médical, ils ajustent leurs cours en fonction des besoins particuliers des entreprises. Nous pouvons ainsi proposer des formations sur-mesure : banque et finance, santé, sport, industrie, hôtellerie, BTP, services, notamment transport maritime, télécommunications, haute-couture, joaillerie...

N. O. : Notre école est un centre agréé de préparation aux examens TOEFL®, TOEIC® et TFI® reconnu par le Ministère de l'Éducation Nationale Monégasque. Les entreprises apprécient particulièrement le TOEIC® car il évalue la capacité des candidats à comprendre et s'exprimer en anglais dans un contexte professionnel et est reconnu internationalement. Nous organisons également des opérations spécifiques. Par exemple, le Grimaldi Forum nous avait demandé notamment de former ses techniciens pour faciliter les échanges avec la troupe d'artistes anglophones de la comédie musicale "Dirty Dancing". Nos professeurs ont aussi soutenu les équipes commerciales de Monaco Telecom dans le cadre du lancement d'un nouveau produit : il s'agissait de simuler des entretiens clients pour les aider à vendre le produit à des clients anglophones. Ils sont intervenus efficacement, de la préparation du vocabulaire marketing adapté à la promotion du produit, jusqu'à la mise en situation réelle des vendeurs en magasin. Cette formation très pragmatique a reçu des échos très positifs.

MBN/ Au-delà des formations classiques, vous organisez des séjours en immersion. En quoi consistent-ils et à qui sont-ils destinés ?

N. O. : En effet, nos programmes "Home Languages International (HLI)" offrent des séjours linguistiques en immersion, au domicile d'un professeur particulier, dans le monde entier. Une formule 5 étoiles a aussi été créée pour que les personnes disposant d'un niveau de vie élevé bénéficient d'un environnement similaire lors de leur séjour.

C. Q. : Ces stages s'adressent à des étudiants de tout âge et catégorie socioprofessionnelle. Pour mieux répondre aux demandes, les programmes HLI évoluent chaque année. Au cours d'un même séjour, il est par exemple possible d'accommoder les leçons avec des activités sportives, culturelles, ou de loisirs. Nos séjours ne s'inscrivent pas dans le cadre du partenariat avec la FEDEM, mais répondent aux critères nécessaires à l'obtention des bourses de langues qui peuvent être allouées par le Gouvernement Princier sous certaines conditions, couvrant une partie des frais du séjour, sous réserve qu'il dure deux semaines minimum. ■



GRAPHIC SERVICE

IMPRIMEUR À MONACO

IMPRESSION OFFSET NUMÉRIQUE & TYPOGRAPHIQUE

PERSONNALISATION DE DOCUMENTS
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

NOUVEAU : NUMÉRIQUE BLANC COUVRANT ET VERNIS SÉLECTIF

T +377 92 05 97 97

info@gsmonaco.com

www.gsmonaco.com



IMPRIMEUR
DEPUIS 1980
LABÉLISÉ DEPUIS 2007

FOURNISSEUR BREVETÉ
DE S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN
DE MONACO

MONACO
WELCOME
CERTIFIED

ENSEMBLE METTONS
..... ◀ LE CAP ▶
SUR VOTRE
RÉUSSITE



NOTRE ACTIVITÉ

› Travail temporaire dédié aux secteurs du bâtiment, de l'industrie, du tertiaire, de la finance et de l'hôtellerie.

› Conseil en recrutement.

NOTRE MISSION

› Développer un solide partenariat avec nos clients et les aider à s'entourer des meilleurs talents.

MI S.A.M. - 20, Avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : +377 92 05 28 11 - www.mimonaco.mc



Vos œuvres d'art sous haute-protection.

smt fineart

Tel : +377.93.30.64.42

Fax : +377.93.15.99.58

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

www.smt.mc



La Médecine du Travail

Préambule :

I. La volonté politique d'améliorer la sécurité et la santé des salariés au travail

La Principauté s'est dotée depuis longtemps de dispositifs visant à améliorer la sécurité et la santé du salarié au travail.

• Le 22 décembre 1955, en séance publique du Conseil National, Monsieur Louis CARAVEL déposait une proposition de loi tendant à étendre à tous les travailleurs salariés, les dispositions de la loi n° 538, du 12 mai 1951, portant création et organisation d'un service d'inspection médicale des scolaires, apprentis et sportifs.

Monsieur Louis CARAVEL reconnaissait que : *"l'industrialisation progressive de notre Pays à laquelle nous assistons se traduit, évidemment, par un accroissement de la main d'œuvre employée. L'application de nouvelles techniques industrielles... pose de nouveaux problèmes médico-sociaux, dont il convient de rechercher les solutions à la lumière de l'expérience des pays membres d'organisations internationales"*.

Il faisait référence aux pays membres de l'Organisation Internationale du Travail qui avait adopté et adapté à leurs besoins la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944. Par cette déclaration, la conférence internationale du travail recommandait *"à tous les peuples du monde de mettre en œuvre des programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations"*; conception qui devait être confirmée par une recommandation du Bureau International du Travail, véritable guide pour les gouvernements selon Monsieur Louis CARAVEL.

Monsieur Louis CARAVEL estimait qu'il convenait d'adapter à la structure économique et sociale de la Principauté lesdites recommandations. Le premier objet de sa proposition de loi visait donc à *"étendre, à tous les travailleurs salariés, les dispositions de la loi n° 538 du 12 mai 1951, portant création et organisation d'un service d'inspection médicale des scolaires, apprentis et sportifs"*.

La Médecine du Travail qu'il nomme à l'époque *"l'Inspection Médicale des Travailleurs"*, était devenue selon lui une nécessité, afin de :

– faire subir un examen médicalement complet à tous les salariés au moment de l'embauchage en vue d'éviter l'affectation d'un salarié à un emploi qui dépasserait ses possibilités physiques, ou d'éviter qu'un danger grave puisse exister pour lui ou ses camarades, en raison d'une affection pathologique.

– d'effectuer un contrôle médical périodique des salariés, afin de déceler les premiers symptômes des maladies professionnelles chez les travailleurs qui y sont exposés... et qu'ils ne soient pas *"diminués par la suite dans leur capacité de travail"*.

– de surveiller, en matière d'hygiène, les conditions de travail des salariés en vue d'appeler l'attention du chef d'entreprise et des services chargés de l'application de la réglementation en vigueur sur les améliorations possibles des conditions de travail.

• Ce n'est que le 30 décembre 1957, suite à un projet de loi présenté par le Gouvernement Princier, que le Conseil National a voté la loi n° 637 créant et organisant la Médecine du Travail.

Le projet de loi trouvait son origine dans la proposition de loi de Monsieur Louis CARAVEL et, comme le soulignait le rapporteur de la Commission des Intérêts Sociaux et Affaires Sociales à l'époque, Monsieur René Sangiorgio, *"le but principal reste le même et il apparaît éminemment souhaitable que la haute portée de ce nouveau progrès social puisse se concrétiser rapidement."* "La Médecine du Travail, en effet, dont le rôle, exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé représente une étape marquante dans notre droit social."

Comme Monsieur Louis CARAVEL, le rédacteur du projet de la loi n° 637 prenait en considération *"l'évolution technique, économique et sociale de la plupart des Nations, l'Organisation Mondiale de la Santé et l'Organisation Internationale du Travail"* qui avaient *"recommandé, à plusieurs reprises, d'assurer la protection de la santé des travailleurs par l'institution de la Médecine du Travail"*.

Le Secrétaire Général, en séance publique, précisait que *"l'instauration de cette discipline marque un progrès considérable dans la civilisation industrielle du monde occidental"* car *"en effet, elle tente aussi bien à perfectionner l'orientation professionnelle et l'utilisation rationnelle de la main d'œuvre qu'à établir la surveillance médicale du salarié"*.

Les rédacteurs du projet de loi assignaient à la Médecine du Travail trois objectifs :

- assurer l'hygiène des entreprises,
- permettre l'adaptation des hommes à leur travail et l'adaptation des techniques à l'homme,
- de surveiller médicalement les travailleurs.

II. L'adoption de la loi n° 637 et de l'ordonnance n° 1857

• Création de l'Office de la Médecine du Travail

Suite au projet de loi présenté par le Gouvernement Princier, le Conseil National a voté la loi n° 637 tendant à créer et organiser la Médecine du Travail, le 11 janvier 1958, qui a été complétée par l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement de la Médecine du Travail.

La loi n° 637 a créé l'Office de la Médecine du Travail qui est le seul organisme de droit privé concessionnaire d'un service public de l'État chargé de la médecine préventive du travail des salariés du secteur privé. Conformément à l'article 3 de la loi n° 637, l'Office de la Médecine du Travail a été placé, dans le texte, sous la tutelle du Département de l'Intérieur. Or, suite à la création du Département des Affaires Sociales et la Santé en 2005, la Médecine du Travail lui a été confiée. L'Administration, la gestion financière et le fonctionnement de l'Office sont assurés par un comité qui est présidé par le Conseiller - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé. Le secrétaire de ce comité, nommé à ses fonctions par ordonnance souveraine, dirige l'office ; il le représente en justice et dans tous les actes de la vie civile. Cette fonction est assurée à ce jour, par le Directeur du Travail, Madame Pascale PALLANCA.

• Les objectifs de l'Office de la Médecine du Travail et les fonctions du Médecin du Travail

La loi n° 637 fixe les objectifs de l'Office de la Médecine du Travail dans son article 2 qui dispose que : *"Cet organisme a, notamment, pour objet :*

1° D'assurer un examen médical approfondi du salarié, avant la délivrance du permis de travail, afin de déceler :

a) S'il est atteint d'affections pathologiques, en particulier d'affections contagieuses ou dangereuses pour la collectivité au sein de laquelle il est appelé à travailler;

b) S'il est médicalement apte au travail envisagé."

La visite d'embauche permet ainsi de vérifier l'absence d'incompatibilité entre les exigences du poste de travail à pourvoir et l'état de santé du salarié. Celle-ci est obligatoire, conformément à l'article 5 de la loi n° 637. La non présentation à la visite médicale peut être réprimée pénalement car l'article 8 de ladite loi prévoit que : *"Les personnes qui ne se soumettront pas aux obligations prévues par la présente loi et les ordonnances souveraines prises pour son application ou celles qui feront obstacle à l'application de leurs dispositions seront punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.*

En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de six jours à un mois pourra être prononcée et l'amende sera celle prévue au chiffre 2 dudit article 26."

Cet article concerne à la fois les employeurs qui ne permettraient pas aux salariés d'aller aux visites médicales mais également les salariés qui refuseraient de s'y présenter.

L'avis d'aptitude rendu à son issue est nécessaire en Principauté pour la délivrance du permis de travail par le Service de l'Emploi, qui est l'aboutissement de la procédure d'embauche.

La Médecine du Travail joue un rôle très important dans l'obtention du permis de travail. Si elle se prononce défavorablement ou si le futur salarié ne se présente pas à la visite d'embauche, le permis de travail ne sera pas délivré et conformément à l'article 8 de l'Ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 : *"Tout salarié est obligatoirement tenu, préalablement à son embauchage, de se soumettre à l'examen médical prévu au paragraphe premier de l'article 2 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 susvisée."*

L'ordonnance vient préciser que si le salarié venait à changer d'employeur moins de trois mois après une visite médicale à l'issue de laquelle l'aptitude au travail a été reconnue, il n'aurait pas à subir un nouvel examen, s'il devait travailler dans les mêmes conditions, à moins toutefois qu'il n'appartienne à une profession pouvant être à l'origine d'une maladie professionnelle.

Il faut savoir également que les salariés relevant de professions comportant des risques particuliers sont soumis à des analyses et examens médicaux spécifiques. Pour chaque profession concernée un arrêté ministériel déterminera la nature et les conditions de réalisation de ces analyses et examens médicaux.

L'Office de la Médecine du Travail rajoute sur son site des visites préalables à l'embauche pour certaines professions à risques ou pour les postes de sécurité avant toute affectation (comme par exemple : plongeur sous-marin professionnel... conducteur d'engin... qui renvoient à des arrêtés ministériels) et pour les salariés de moins de 18 ans.

"2° D'établir la fiche d'aptitude du salarié"

"3° De surveiller l'état de santé du travailleur, en le soumettant à des examens périodiques"

Conformément à l'article 10 de l'Ordonnance n° 1857 : "Tout salarié doit obligatoirement au moins une fois par an se soumettre à un examen médical.

Le salarié de moins de 18 ans doit se prêter à cet examen tous les trois mois au moins.

Les salariés effectuant des travaux dangereux dont l'énumération sera donnée par arrêté ministériel, les femmes enceintes, les mères d'enfants âgés de moins de deux ans, les mutilés et les invalides feront de surcroît l'objet d'une surveillance particulière.

Pour ces cas spéciaux, le médecin restera seul juge de la fréquence des examens à pratiquer.

La nature et la périodicité des analyses et examens médicaux spécifiques auxquels doivent se soumettre les salariés relevant de professions comportant des risques particuliers seront fixées par arrêtés ministériels.

Les modalités de prise en charge de ces analyses et examens spécifiques seront fixées par arrêté ministériel."

L'arrêté ministériel n° 77-415 du 28 octobre 1977 vient préciser la liste des travaux dangereux qui nécessitent une surveillance médicale spéciale.

L'Office de la Médecine du Travail prend le soin de préciser sur son site que : *"la visite périodique suite à une convocation de l'Office de la Médecine du Travail permet de prendre en charge et de détecter les pathologies liées au travail à un stade précoce, et (que) sa fréquence varie selon la nature des risques professionnels auxquels le salarié est exposé."*

"À l'occasion de la visite périodique, le Médecin, au-delà de l'examen médical, informe et conseille le salarié en matière de prévention des risques liés à son emploi. Sur prescription du Médecin du Travail, les infirmiers pratiquent sur place les vaccinations recommandées en santé publique ou obligatoires selon les professions."

L'Office rappelle également que : *"à partir de 50 ans, un test individuel de dépistage du cancer colorectal est également proposé dans le cadre d'une campagne de prévention de cette maladie organisée par la Principauté."*

– Les examens complémentaires :

➔ Conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 1857 : "En cas de nécessité, le médecin du travail pourra lors de l'embauchage exiger des examens complémentaires; ceux-ci seront effectués aux frais de l'office. Il pourra en être de même à l'occasion des examens périodiques."

À ce titre, l'Office de la Médecine du Travail précise que : *"l'examen médical est éventuellement complété par des examens complémentaires (audiogramme, dépistage du glaucome, épreuve fonctionnelle respiratoire...). Le Médecin pourra également demander des tests spécifiques réalisés à l'extérieur pour une surveillance médicale adaptée (recherche de substance chimique dans le sang, scanner thoracique...)."*

"4° D'assurer un nouvel examen analogue à celui visé au chiffre 1 du présent article, après une absence prolongée du salarié ou à la suite d'absences répétées"

↳ La visite de reprise obligatoire :

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 1857 : "Si un salarié interromp son travail soit en raison d'une maladie professionnelle, soit pour cause de maladie non professionnelle provoquant une absence qui excède une durée de trois semaines, soit encore pour des absences répétées, il doit obligatoirement, avant toute reprise de son activité, se soumettre à un examen médical.

Celui-ci a pour objet, d'une part, de déterminer s'il existe un rapport entre la maladie et les conditions dans lesquelles le salarié travaille, et,

d'autre part, d'apprécier s'il ne convient pas d'envisager pour l'intéressé un autre genre de travail."

Comme l'explique l'Office de la Médecine du Travail sur son site : "une visite de reprise du travail doit être réalisée après un arrêt de travail de plus de 21 jours, consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé maternité ou une maladie non professionnelle. Elle permet de se prononcer sur les capacités à reprendre le travail sur le poste antérieur."

Cette visite de reprise du travail est une obligation à respecter. Le salarié y a droit et doit s'y soumettre et l'employeur ne peut accepter qu'un salarié réintègre son poste de travail après une maladie professionnelle ou une absence de plus de trois semaines, sans avoir au préalable rencontré le Médecin du Travail et obtenu un certificat d'aptitude de reprise de sa part.

Même s'il appartient au salarié de se charger d'organiser son retour dans l'entreprise en contactant la Médecine du Travail pour sa visite de reprise, il est souhaitable en pratique que l'employeur rappelle à son salarié son obligation de se soumettre à cet examen avant de reprendre son travail, et ce, quelques jours avant la fin de son arrêt de travail.

Pour l'Office de la Médecine du Travail, l'employeur est responsable de la santé de son salarié et, à ce titre, il doit veiller à ce que ce dernier se présente aux visites médicales et doit s'assurer qu'il a bien effectué l'examen de reprise. L'Office de la Médecine du Travail suggère la mise en place d'une procédure interne d'informations entre le salarié et l'employeur qui consisterait à demander au salarié de prévenir l'employeur de sa reprise suffisamment tôt afin que ce dernier puisse contacter l'OMT et convenir d'un rendez-vous pour son salarié. À défaut, la reprise pourrait être compromise ou retardée.

Selon l'Office de la Médecine du Travail : "Il est possible de demander une visite de pré-reprise lorsqu'un aménagement du poste de travail est nécessaire pour le retour du salarié. À l'issue de cette visite, une fiche d'aptitude est délivrée par le Médecin du Travail permettant à l'employeur de prendre connaissance d'éventuelles restrictions ou modifications de poste conseillées ou prescrites."

– Les autres visites possibles :

◦ À la demande d'un autre médecin :

Par ailleurs, selon l'Office de la Médecine du Travail : "Une visite peut être sollicitée par le Médecin Conseil des Caisses Sociales de Monaco, le Médecin traitant du salarié... lorsqu'il y a des interférences problématiques entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail." "Le Médecin du Travail est alors en mesure, par sa connaissance de l'entreprise, de proposer des aménagements de poste temporaires ou définitifs pour adapter le travail aux capacités du salarié. De la même façon, il peut faire la part de la situation de travail dans la survenue de pathologies chez le salarié (maladie professionnelle, exposition à des produits chimiques et allergies)."

◦ À la demande du salarié :

L'Office de la Médecine du Travail explique également que : "le salarié peut aussi spontanément demander une visite, en cas de problème de santé lié au travail auprès du secrétariat du Médecin du Travail en charge de son entreprise..."

◦ À la demande de l'employeur :

De même l'OMT précise : "qu'une visite à sa demande peut être sollicitée auprès du secrétariat du Médecin du Travail en charge de l'entreprise si l'employeur estime que l'état de santé du salarié peut avoir des répercussions sur la sécurité au poste de travail. (À ce titre, il fait part à son employé des motifs pour lesquels il demande cette consultation,

ainsi qu'au Médecin du Travail avant le rendez-vous, afin que celui-ci aborde la situation en toute connaissance de cause. Dans le strict respect du secret professionnel, le Médecin informe ensuite l'employeur de sa décision d'aptitude.)"

– Rémunération comme temps de travail, du temps passé aux examens médicaux :

Conformément à l'article 13 de l'Ordonnance n° 1857 modifiée par l'Ordonnance n° 2580 du 18 juillet 1961 : "Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, sera rémunéré comme temps de travail alors même qu'il serait pris en dehors de l'horaire de travail."

"5° D'enregistrer les résultats des examens sur des fiches médicales ou de liaison."

"6° De surveiller, en liaison avec l'inspection du travail, l'hygiène générale de l'entreprise et la sécurité des travailleurs."

À ce titre, l'article 14 de l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 précise que : "Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des délégués du personnel en ce qui concerne notamment :

1° La surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier du point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaires, lavabos, cantine, eaux de boissons, etc. ;

2° L'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières, les vapeurs dangereuses et les accidents. Le médecin pourra prescrire les prélèvements et analyses des produits nocifs qui seront effectués, aux frais de l'entreprise, par un laboratoire agréé par le ministre d'État ;

3° La surveillance de l'adaptation des salariés aux postes de travail ;

4° L'amélioration des conditions de travail, notamment les constructions et aménagements nouveaux, l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine, l'élimination des produits dangereux, l'étude des rythmes de travail."

Par ailleurs, il faut savoir que le Médecin du Travail fait partie du Comité d'Hygiène et de Sécurité prévu par l'article 2 de l'ordonnance n° 4789 du 8 septembre 1971 portant création de comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 3706 du 5 juillet 1948.

• Le statut du Médecin du Travail

L'article 4 de la loi n° 637 prévoit que : "Pour l'exercice des fonctions médicales visées à l'article 2 ci-dessus, il ne pourra être fait appel qu'à des docteurs en médecine titulaires d'un diplôme universitaire relatif à la discipline de la médecine et l'hygiène du travail.

Les fonctions relevant de la Médecine du Travail sont exclusives :

- 1) De toute activité de clientèle médicale privée ;
- 2) De la distribution de soins sauf en cas d'urgence caractérisée ;
- 3) De toute perception d'honoraires."

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance n° 1857 du 3 septembre 1958 : "Les Médecins du Travail sont liés par un contrat passé avec le Président du Comité Directeur :

Aucune des clauses insérées dans ce contrat ne devra être contraire aux prescriptions du Code de déontologie médicale. Ces médecins doivent exercer personnellement leurs fonctions, ils sont soumis, quant à leurs responsabilités civiles, aux règles générales qu'édicte le Code civil."

L'article 7 de ladite ordonnance prévoit aussi que : "Les médecins du travail peuvent être consultés sur toutes les questions d'organisation technique de l'Office de la Médecine du Travail. Ils établissent, dans les formes et conditions prévues par un arrêté ministériel, des rapports qui sont adressés au Président du comité directeur."

• La loi n° 637 fixe les obligations de l'employeur relatives à la Médecine du Travail

Les articles 6 et 7 de ladite loi obligent tous les employeurs à se faire immatriculer à l'Office de la Médecine du Travail et les rendent responsables du paiement des cotisations dues à l'Office de la Médecine du Travail.

Conformément à l'article 5 de ladite loi, les examens médicaux vus ci-dessus étant obligatoires pour les salariés de la Principauté, l'employeur doit veiller à ce que son personnel les respecte et il est obligé de rémunérer, comme temps de travail, le temps passé aux examens médicaux par le salarié comme déjà précisé ci-dessus.

Conformément à l'article 15 de l'Ordonnance n° 1857, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis du Médecin du Travail.

Enfin, conformément à l'article 8 de la loi n° 637 modifiée par la loi n° 1005 du 4 juillet 1978, l'employeur qui ne se soumettrait pas aux obligations prévues par ladite loi et les ordonnances prises pour son application ou qui ferait obstacle à l'application de leurs dispositions, serait puni de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code pénal et, en cas de récidive, risquerait une peine d'emprisonnement de 6 jours à 1 mois et d'une amende prévue au chiffre II de l'article 26 du Code pénal.

• La loi fixe des obligations et des droits au salarié

– En matière d'obligations, l'article n° 5 de la loi n° 637 oblige les salariés à se rendre à toutes les visites médicales obligatoires comme vu ci-dessus.

– En matière de droits, l'ordonnance n° 1857, qui complète la loi, dans son article 13-1, confère aux salariés le droit de contester une décision d'un Médecin du Travail devant une Commission médicale. La réclamation doit être introduite par le salarié lui-même dans un délai de 15 jours francs à compter de la date où il a eu connaissance de la décision et elle doit être adressée au secrétaire de l'Office de la Médecine du Travail qui doit provoquer la réunion de la Commission dans les quinze jours suivants.

III. Le renforcement de la mission de la Médecine du Travail : l'adoption de la loi n° 1348

En 2008, la loi n° 1348, qui vient régler le reclassement des salariés déclarés définitivement inaptes à leur poste de travail par le Médecin du Travail, va venir conférer un rôle prépondérant et plus affirmé au Médecin du Travail dans la détermination de l'inaptitude. Le texte va aller au-delà de la préservation de la santé du salarié en prévoyant des mesures en faveur de la poursuite du contrat de travail, en favorisant le reclassement du salarié.

• Placé au cœur du dispositif, le Médecin du Travail est le seul à pouvoir déclarer l'inaptitude du salarié, au regard des connaissances qu'il a de l'entreprise par les visites de contrôle qu'il est amené à effectuer dans l'année mais également au regard de l'impartialité garantie par son statut.

↳ La déclaration d'inaptitude définitive établie par le Médecin du Travail constitue le fait générateur de tout un processus mis en place par la loi n° 1348 :

– Le Médecin du Travail constate l'inaptitude. L'article 2 de la loi n° 1348 le prévoit expressément : *"La déclaration d'inaptitude définitive est remise en mains propres par le Médecin du Travail à l'issue d'une visite médicale (quelle que soit la visite médicale)".*

– *"Le Médecin du Travail notifie la déclaration d'inaptitude à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dans un*

délai de 5 jours francs" et parallèlement, le Médecin du Travail notifie toutes ces pièces à l'Inspecteur du Travail.

– Toutefois, le Médecin du Travail ne se contente plus de constater l'inaptitude et de la déclarer aux parties, il joint à ladite déclaration d'inaptitude un rapport, dans lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Par ce rapport, le Médecin du Travail devient force de proposition sur les mesures à prendre au sein de l'entreprise pour que le salarié puisse retravailler. **Sa mission est donc renforcée** et comporte pour celui-ci une nécessité de bien connaître l'entreprise, condition essentielle pour satisfaire à sa charge nouvelle.

C'est au vu de ce rapport établi par le Médecin du Travail que l'employeur propose au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. **Autant dire que ce rapport est très important et que la mission du Médecin du Travail est capitale.**

• La loi fait ensuite obligation à l'employeur de rechercher de façon active toutes les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte définitivement à son poste de travail.

Les tribunaux en Principauté se sont prononcés de manière très précise sur tous ces points : Ils ont jugé notamment que l'avis d'inaptitude du Médecin du Travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise, ne saurait dispenser l'employeur de procéder à la recherche des postes de reclassement. Avant de licencier un salarié déclaré inapte, l'employeur doit au préalable rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié et ce, nécessairement, après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise, et ce, en fonction des préconisations de la Médecine du Travail.

– En l'absence de rapport du Médecin du Travail, l'employeur qui n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par l'état de santé du salarié doit tout de même le solliciter auprès du Médecin du Travail.

La Cour d'appel a jugé le 9 octobre 2012 dans une affaire opposant la SAM M. à M. L.B. que : *"si l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyens, il reste que pour pouvoir procéder régulièrement au licenciement, il lui appartient au préalable de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié, et ce nécessairement après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise en fonction des préconisations de la Médecine du Travail ; que l'avis d'inaptitude du Médecin du Travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ne saurait dès lors le dispenser de procéder à la recherche des postes de reclassement ; que par suite il doit nécessairement prendre en considération les observations contenues dans le rapport du Médecin du Travail au vu duquel il doit, par application de l'article 3 de la loi n° 1348 proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en effet, sans ce rapport, qui contient tous les éléments relatifs à l'état de santé du salarié et à l'incompatibilité physiquement en résultant, il n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par cet état, l'employeur devant en effet s'assurer que les solutions éventuellement envisagées ne seraient pas de nature à entraîner des dangers pour la santé ou la sécurité de ce dernier..."*

– De même, en présence du rapport du Médecin du Travail comprenant des observations insuffisamment précises, il appartient à l'employeur de demander des informations complémentaires au Médecin du Travail.

Le Tribunal du Travail, le 16 octobre 2014, dans une affaire opposant M^{me} A.P. à la société 2 M.P., a condamné un employeur qui avait licencié un salarié qui avait été reconnu par le Médecin du Travail inapte définitivement dans l'entreprise, quel que soit le poste proposé, parce qu'il aurait, malgré ses conclusions, du, selon le tribunal, solliciter le Médecin du Travail afin qu'il formule des indications plus exhaustives, afin de déterminer les éventuelles possibilités de mutations voire de transformations de poste.

IV. La volonté de rajeunir les textes exposés ci-dessus

Soixante ans après la promulgation de la loi n° 637 et presque dix ans après l'adoption de la loi n° 1348, les autorités publiques ont souhaité les révoquer :

1. En raison de l'obsolescence de certaines dispositions contenues notamment dans la loi n° 637 :

- Les visites médicales qui ne peuvent plus être assurées selon les obligations légales, tant le nombre prévu est important et en raison des contraintes démographiques actuelles et futures, mais aussi du fait du nombre de médecins du travail formés annuellement en constante diminution ;
- Certaines fonctions citées dans la loi n° 637 qui n'existent plus et qui doivent être supprimées, comme les références au commissaire général de la santé publique ;
- Certaines fonctions qui ont été remplacées, comme la présidence du Comité Directeur, qui était assurée, selon la loi, par le Conseil de Gouvernement de l'Intérieur et, dans les faits, revenait au Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

2. En raison de l'évolution du monde du travail qui nécessitait l'introduction de nouvelles notions plus en phase avec celle-ci :

À cet effet, un projet de loi n° 945 a été adopté par le Conseil de Gouvernement Princier le 24 novembre 2015 qui a reconnu que la Médecine du Travail "a vu son rôle profondément changer au cours des dernières décennies, sous l'effet de la mutation de l'économie et des importantes évolutions technologiques, sociales et sociologiques qu'a connu, sur la même période, la Principauté". L'exposé des motifs dudit projet de loi a mis en évidence le nombre accru de salariés et la diversification des activités professionnelles ainsi que le développement significatif des maladies professionnelles de nature psychique ou psychiatrique et a souligné le peu d'évolution du cadre législatif de la Médecine du Travail pendant la même période, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 637 du 11 janvier 1958. Le Gouvernement a marqué nettement l'importance "de réaliser une adaptation de la loi en vigueur aux nouvelles réalités de la protection de la santé des travailleurs."

Si le projet de loi n° 945 du Gouvernement Princier entendait "préserver les principes fondamentaux du régime juridique en vigueur de la loi n° 637 (principe d'universalité, caractère obligatoire de la Médecine du Travail, objectif de prévention assigné à l'action des médecins du travail)" il se voulait également "tourné vers l'avenir en posant des règles nouvelles propres à répondre aux besoins futurs...".

• Aussi, le projet de loi n° 945 fait évoluer la structure de l'Office de la Médecine du Travail par l'instauration d'une équipe pluridisciplinaire. Il adapte ainsi l'esprit de la loi aux contraintes actuelles tenant compte de l'incapacité à multiplier les visites médicales. Il entend améliorer l'efficacité des actions du Médecin du Travail ; la consultation médicale ne devant être qu'un des moyens d'action pour cette médecine préventive ; des services nouveaux devant être proposés aux acteurs du travail.

• Le projet de loi va aussi s'attacher à remplacer l'actuel examen médical préalable à l'embauche par un premier examen médical exigé antérieurement à l'embauche, seulement pour des postes de travail présentant

des risques pour la santé des salariés ; sans remise en cause des autres examens médicaux.

• Le projet de loi s'attachera également à prévenir davantage le risque pour la santé et la sécurité du salarié, par la connaissance réelle, par le Médecin du Travail, des lieux de travail ; le médecin devenant le véritable conseiller de l'entreprise en collaboration avec toute une équipe pluridisciplinaire, afin de veiller sur la santé du salarié.

• Par ailleurs, le projet de loi encadrera davantage l'inaptitude. Une meilleure prise en compte "des effets déployés par la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale prise par le Médecin du Travail avec l'extension à l'employeur du droit actuellement réservé au salarié de contester la déclaration d'inaptitude ou d'aptitude médicale prononcée par la Médecine du Travail".

• Le projet de loi prendra également des dispositions concernant la visite par le Médecin du Travail, de l'entreprise en lui faisant obligation de remettre un rapport dans lequel, comme il a déjà été évoqué plus haut, il est force de proposition.

• Enfin et surtout, le projet de loi redéfinit le rôle de la Médecine du Travail de manière substantielle. On bascule d'une médecine axée sur le seul contrôle du salarié à une médecine de prévention et de conseil des salariés et des employeurs. Comme le soulignera dans son rapport le Conseil National le 9 juin 2017 : "La Médecine du Travail a évolué et c'est précisément ce qu'entend traduire le projet de loi."

• Enfin, compte tenu de son caractère global, la réforme de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 impliquait de faire évoluer des dispositions issues de textes distincts qui, par leur objet, ont paru devoir accompagner la révision de la loi n° 637, à savoir les dispositions de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, ainsi que celles de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail.

Le projet de loi n° 945 modifiant certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail a été adopté par le Conseil de Gouvernement le 24 novembre 2015. Il a été déposé en séance publique du Conseil National le 7 décembre 2015 et renvoyé devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses (CISAD). Après amendement du projet de loi n° 945 par le Conseil National, la loi n° 1451 modifiant certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail fut adoptée le 4 juillet 2017 et publiée au Journal de Monaco le 14 juillet 2017. Cette loi entrera en vigueur seulement le 14 juillet 2018.

La loi n° 1451 apporte des modifications essentielles et substantielles aux textes de loi cités ci-dessus, qui sont importantes à connaître et qui marquent une évolution de la Médecine du Travail dans notre pays.

CHAPITRE I : Les modifications apportées à la loi n° 637 du 11 janvier 1958 tendant à créer et à organiser la Médecine du Travail

• Modifications juridiques apportées à l'Office de la Médecine du Travail

L'article 1^{er} de la loi n° 1451 insert après le premier alinéa de l'article 1^{er} de la loi n° 637, qui dispose que : "Il est créé un service public chargé de la médecine préventive du travail dénommé Office de la Médecine du Travail", un nouvel alinéa qui vient préciser que : "l'Office de la Médecine du Travail est un organisme de droit privé doté de la personnalité juridique".

• Validation de la nouvelle autorité de tutelle de l'OMT

Par ailleurs, **l'article 4 de la loi n° 1451** modifie l'article 3 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 qui traite de l'administration et de la gestion de l'Office de la Médecine du Travail, en validant la nouvelle autorité de tutelle de l'Office de la Médecine du Travail qui est le Conseil - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

• Définition de la mission de service public de l'OMT

L'article 2 de la loi n° 1451, qui modifie l'article 2 de la loi n° 637, donne dans son premier alinéa, une définition de la mission de service public de l'Office de la Médecine du Travail : *"L'Office de la Médecine du Travail a, notamment, pour mission de **prévenir** toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail."*

L'article 2 de la loi n° 1451 rajoute également à l'article 2 de la loi n° 637 un alinéa qui dispose que : *"L'Office, représenté par son Directeur, peut également conclure avec tout employeur ne relevant pas du secteur privé un contrat ayant pour objet de confier audit office la mission de prévenir toute altération de la santé physique et mentale du personnel dudit employeur du fait de leur travail."*

➤ Ainsi, le caractère préventif de la Médecine du Travail se voit pleinement affirmé au plan juridique :

L'article 2 cité ci-dessus s'attachera à définir précisément la mission de prévention de l'OMT qui s'organisera alors autour de cinq axes :

• Le suivi médical des salariés

– a) l'OMT *"assure, aux moyens d'examens médicaux, le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, en prenant en considération les risques concernant sa sécurité et sa santé au travail, la pénibilité au travail et son âge."*

Cet alinéa fait référence aux examens médicaux qui permettent au Médecin du Travail d'opérer un suivi de chaque salarié et met l'accent sur la notion plus générale d'évaluation des risques au travail, rappelant ainsi que la mission de la Médecine du Travail est désormais de s'attacher à prévenir les risques auxquels sont confrontés les salariés dans leur métier.

• La mission de conseil de l'OMT

– b) l'OMT *"conseille l'employeur et les salariés afin d'assurer l'adaptation des postes de travail aux salariés, d'éviter ou de réduire les risques professionnels pour adapter le suivi médical des salariés à ces risques."*

Par cet alinéa, le législateur fait du Médecin du Travail le conseiller de l'entreprise, afin de garantir la santé du salarié.

• L'observation des conditions et des lieux de travail : identifier les risques professionnels en misant sur la connaissance de terrain

– c) l'OMT *"observe les conditions et les lieux de travail en vue d'identifier les risques professionnels pour adapter le suivi médical des salariés à ces risques."*

La prévention qui est développée dans le texte de loi nécessite la connaissance réelle des lieux de travail et l'identification des risques (qui sont de plus en plus complexes).

La recherche des affections contagieuses est donc remplacée dans la loi par une notion plus générale d'évaluation du risque au travail. Le suivi médical sera facilité une fois que les risques auront été repérés dans chaque entreprise.

• L'accessibilité à tout lieu de travail par le Médecin du Travail

L'article 3 introduit également un nouvel article 2-2 qui vise à régir (en correspondance avec la pratique actuellement suivie) les conditions dans lesquelles le Médecin du Travail peut, dans le cadre de ses missions, accéder aux lieux de travail des salariés.

Il est prévu à cet égard que le Médecin du Travail puisse (éventuellement accompagné d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et de tout autre professionnel dont l'expertise a été sollicitée par cette équipe) librement accéder, entre 6 h et 21 h ou, en dehors de ces heures, lorsque l'accès au public est autorisé ou lorsqu'une activité y est en cours, à tout lieu de travail des salariés dont il assure le suivi médical.

Comme le précise le Gouvernement en 2015 dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 : *"il s'agit là d'une règle essentielle pour garantir l'effectivité de la mission de l'OMT, puisque cette mission implique une connaissance réelle des conditions de travail et de leurs dangers que seules les constatations sur les lieux de travail permettent d'acquérir. Ce n'est, en effet, qu'une fois les risques identifiés et évalués dans l'entreprise qu'il est alors possible d'adapter le suivi médical des salariés, de développer une culture de la prévention spécifique et de conseiller utilement l'employeur pour améliorer les conditions de travail."*

• La réalisation de visites

L'article 2-2 précise dans son alinéa 2 que le Médecin du Travail peut réaliser sur le lieu du travail des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, soit à la demande du comité d'hygiène et de sécurité (dont il est membre de droit et ce, en application de l'article 2 de l'ordonnance souveraine n° 4789 du 8 septembre 1971) ou, à défaut, d'un délégué du personnel.

Et comme le précise l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 : *"Naturellement, cette possibilité pour le CHS de demander au Médecin du Travail de visiter les lieux de travail ne constituera nullement un obstacle à l'exercice des missions que l'article 3 de l'ordonnance souveraine n° 4789 susmentionnée confie audit comité, notamment par exemple, la mission de procéder à l'inspection de l'établissement ou du chantier pour s'assurer de l'application des prescriptions légales et règlementaires ainsi que des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité."*

• Prélèvements et mesures...

Enfin, l'article 2-2 précise également que : *"Pour l'exercice de ses missions, le médecin du travail peut aussi, lors d'une visite et aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser par des membres de l'équipe pluridisciplinaire ou par tous autres professionnels qu'elle a sollicités des prélèvements d'échantillons et des mesures aux fins d'analyse. En cas de refus de l'employeur, le médecin du travail en informe l'Inspection du travail."*

• Mission du Médecin du Travail dans le cadre de l'inaptitude

L'article 3 introduit également un nouvel article 2-3 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui s'attache à compléter le régime de la fiche de visite que nous avons vu plus haut et à mettre en évidence l'importance pour le Médecin du Travail de réaliser une étude du poste de travail du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi qu'un examen médical du salarié avant de déclarer l'inaptitude médicale définitive d'un salarié à son poste de travail.

• La surveillance de l'hygiène et de la sécurité

– d) L'OMT "surveille, en liaison avec l'Inspection du Travail, l'hygiène générale de l'entreprise et la sécurité des salariés."

Cet article reprend le point n° 6 de l'article 2 de l'ancienne loi n° 637.

• La participation à toutes recherches, études et enquêtes

– e) L'OMT "participe, le cas échéant, en liaison avec l'Inspection du Travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions."

➤ La mission de prévention ne pouvant être assurée par les seuls médecins du travail : renforcement de l'Office de la Médecine du Travail par la constitution d'une équipe pluridisciplinaire et des moyens pour mener à bien leur mission.

• Constitution d'une équipe pluridisciplinaire

Afin de renforcer l'efficacité de ces missions de prévention, la loi n° 1451 (qui modifie l'article 2 de la loi n° 637) prévoit que l'OMT disposera d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail "comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers". Les actions de l'équipe pluridisciplinaire sont coordonnées par les médecins du travail.

• Expertise de professionnels

En outre, cette équipe pluridisciplinaire pourra requérir l'assistance de tout professionnel extérieur susceptible de l'aider dans l'accomplissement de ses missions, après avis des médecins du travail et autorisation du Directeur de l'Office de la Médecine du Travail.

Ces dispositions ont été adoptées par le législateur d'une part parce qu'il y a un réel déficit de médecin du travail et d'autre part pour améliorer l'efficacité des actions du Médecin du travail qui sera ainsi assisté par des techniciens.

• Mise en œuvre de traitements automatisés ou non d'informations nominatives

La loi a prévu également que : "Aux fins d'assurer l'accomplissement des missions de l'Office, son Directeur peut mettre en œuvre des traitements, automatisés ou non, d'informations nominatives dans le respect des dispositions de la législation sur la protection des informations nominatives."

➤ Les conditions et les modalités d'exercice de la mission de prévention de l'OMT

L'article 3 de la loi n° 1451 introduit dans la loi n° 637 du 11 janvier 1958 cinq nouveaux articles (2-1 à 2-5) qui viennent préciser les conditions et les modalités d'exercice de la mission de prévention de l'OMT.

• Le suivi individuel de l'état de santé du salarié

➤ L'article 2-1 prévoit le suivi individuel de l'état de santé applicable à chaque salarié en précisant qu'il est réalisé par un médecin du travail de l'OMT. Cet article précise que ce suivi médical comprend :

1) **Un examen médical initial** qui, en fonction des risques pour la santé présentés par le poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, a lieu soit préalablement à l'embauche ou, pour les étrangers, à la délivrance du permis de travail, soit dans les trois années qui suivent...

Cet examen médical initial vient remplacer l'examen médical d'embauche qui est traité actuellement dans l'article 2.1^{er} de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 (valable jusqu'au 13 juillet 2018).

L'actuel examen médical préalable à l'embauche, qui, en pratique, a souvent lieu après, sera donc qualifié d'examen médical initial et l'obligation de le réaliser avant l'embauche ne sera plus exigée que pour les postes de travail présentant des risques pour la santé des salariés. "Sur ce point, le Gouvernement Princier a jugé crucial, pour le bon fonctionnement du service public de la Médecine du Travail, sans lequel la prévention de toute altération de la santé des salariés ne pourrait être assurée, de ne plus exiger qu'il ait lieu obligatoirement avant l'embauche ou, pour les étrangers, avant la délivrance du permis de travail. En effet, le dynamisme du marché de l'emploi combiné aux ressources humaines limitées de l'OMT (essentiellement dues à la pénurie de médecins du travail) conduisent à devoir assouplir la rigueur de l'obligation actuellement imposée par la loi et à laquelle l'Office n'est plus en mesure de répondre de manière totalement satisfaisante." (Extrait de l'exposé des motifs du projet de loi n° 945 du 24 novembre 2015).

Aussi, la présente loi prévoit qu'à l'avenir l'examen médical initial n'aura lieu préalablement à l'embauche ou, pour les étrangers, à la délivrance du permis de travail, que dans les cas où le poste de travail auquel l'employeur envisage d'affecter le salarié présenterait des risques pour l'état de santé de ce dernier. Pour la généralité des autres emplois, l'examen médical initial pourra alors se tenir dans un délai de trois ans maximum suivant l'embauche ou, pour les étrangers, la délivrance du permis de travail.

"Cette distinction des postes de travail en fonction des risques qu'ils présentent pour la santé, tant des salariés eux-mêmes que d'autrui, appellera la détermination par voie d'ordonnance des types de postes concernés."

Toutefois, le législateur a défini ce qu'il entendait par poste de travail présentant des risques pour la santé : "celui qui présente, pour le salarié qui l'occupe, des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail et qui, notamment, l'expose à des agents physiques, chimiques ou biologiques ; des contraintes ergonomiques ; des risques de chute de hauteur ; et requiert une qualification ou une formation particulière".

Dans ce texte, le législateur a entendu préciser par ailleurs les trois objectifs que poursuit l'examen médical initial.

Cet examen médical vise :

- à s'assurer que le salarié est médicalement apte audit poste ;
- à déceler s'il est atteint d'une affection dangereuse pour autrui ;
- à l'informer, le cas échéant, sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.

La loi rajoute un élément capital : "une programmation des examens médicaux initiaux, à l'exception de ceux afférents aux postes présentant un risque pour la santé, est établie par l'Office de la Médecine du Travail aux moyens d'un questionnaire médical à destination des salariés, dans des conditions fixées par Ordonnance Souveraine".

Le suivi médical du salarié comprend aussi :

2) Des examens périodiques (dont la fréquence est fixée par ordonnance souveraine)

Ces examens médicaux périodiques ont pour objectif de déceler si le salarié est atteint d'une affection liée à son activité professionnelle ou dangereuse pour autrui. Mais aussi de s'assurer de son aptitude médicale au poste de travail occupé et enfin de l'informer, le cas échéant, sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail occupé et du suivi médical nécessaire.

Comme l'exposait le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi n° 945 : "La fréquence des examens périodiques ne devrait plus être d'au moins une fois par an comme le prévoient actuellement

les textes d'application de la loi n° 637, mais laissée à l'appréciation du Médecin du Travail. Celui-ci décidera ainsi de la fréquence des examens selon l'état de santé du salarié et son âge, la nature de son poste de travail et, le cas échéant, les recommandations de bonne pratique existantes. Toutefois, et pour garantir un niveau de protection adéquat, il est envisagé que les textes d'application à intervenir de la loi prévoient que les salariés bénéficient au minimum d'un examen médical tous les deux ou trois ans selon le type de poste occupé."

3) Un examen médical de pré-reprise du travail réalisé pendant l'arrêt de travail du salarié, à la demande de ce dernier, de son médecin traitant, du médecin conseil du régime d'assurance maladie dont relève le salarié ou du médecin conseil de l'assureur loi, afin de préconiser, si nécessaire, l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail occupé.

4) Un examen médical de reprise du travail dans des situations qui seront déterminées par Ordonnance Souveraine, qui poursuit un double objectif de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de préconiser, si nécessaire, l'aménagement ou l'adaptation du poste.

Dans l'exposé des motifs de son projet de loi n° 945, le Gouvernement Princier avait envisagé "qu'une ordonnance souveraine détermine les situations particulières dans lesquelles cet examen aurait lieu" selon lui il devait "s'agir, en toute logique, des cas où la reprise du travail interviendrait après un congé de maternité ou une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident quelle qu'en soit l'origine."

5) Un suivi médical renforcé est prévu pour les catégories de salariés déterminées par ordonnance souveraine en raison de leur état de santé, de leur âge ou du poste de travail occupé.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 945, il était indiqué à ce titre, que le texte d'application à intervenir devait : "notamment viser tout salarié affecté à un poste à risque pour son état de santé, le salarié mineur, la salariée enceinte, le salarié ayant le statut de travailleur handicapé et le salarié exposé par exemple, à l'amiante ou à certains agents biologiques."

6) Un examen médical à la demande du salarié ou, lorsqu'elle est dûment motivée, de l'employeur.

7) Tout examen médical complémentaire prescrit par le Médecin du Travail lorsqu'il l'estime nécessaire.

• Les documents établis par le Médecin du Travail

– La fiche de visite

Quel que soit l'examen médical pratiqué, le nouvel article 2-1 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, prévoit que le Médecin du Travail qui l'a réalisé doit, à l'issue, établir une fiche de visite prévue au point n° 8 de l'article 3 de la loi n° 1451 qui doit contenir, le cas échéant et sans indication des motifs la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale.

– Le rapport

Quand le Médecin du travail déclare l'inaptitude médicale définitive du salarié, il est tenu d'établir un rapport dans lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude médicale du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Ce rapport contient également les constatations effectuées lors de l'étude du poste de travail du salarié et des conditions de travail dans l'entreprise prévues au deuxième alinéa de l'article 2-3 ainsi que les résultats de ladite étude.

Il y a lieu de rappeler que l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 1348 fait déjà obligation au Médecin du Travail qui notifie la déclaration d'inaptitude à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, de

joindre un rapport sur lequel il formule ses conclusions et des indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

– Le dossier médical

Comme indiqué au chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, le Médecin du Travail est tenu de constituer un dossier médical pour chaque salarié dont il assure le suivi et qui sera traité plus particulièrement dans l'article 2-4 inséré dans la loi n° 637 par l'article 3 de la loi n° 1451.

Conformément à l'article 2-4 : "Le dossier médical mentionné au chiffre 10 de l'article 2-1 retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du salarié et aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les motifs de chaque déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale et les préconisations du Médecin du Travail."

"Il comprend également un exemplaire de chaque fiche de visite établie en application du chiffre 8 de l'article 2-1 et, le cas échéant, du rapport prévu par le chiffre 9 dudit article."

La loi prévoit que : "Lorsqu'un Médecin du Travail cesse d'assurer le suivi individuel de l'état de santé d'un salarié, le dossier médical de ce dernier est communiqué au Médecin du Travail qui assure ce suivi afin d'en permettre la continuité. Le salarié est préalablement informé de cette communication qui ne peut avoir lieu s'il la refuse. L'accès à ce dossier ne peut avoir lieu que conformément à la législation relative à l'accès aux informations concernant la santé. Le dossier médical est conservé dans la limite de la durée de conservation nécessaire au suivi individuel de son état de santé, dans des conditions déterminées par ordonnance souveraine."

• Obligation des visites médicales

Conformément à l'article 6 de la loi n° 1451, qui modifie l'article 5 de la loi n° 637, les examens médicaux vus ci-dessus sont obligatoires pour les salariés de la Principauté. À cette obligation, qui était déjà répertoriée dans l'article 5 de la loi n° 637, le législateur vient rajouter le fait que chaque salarié est tenu de retourner le questionnaire médical prévu par l'article 2-1 dans les délais impartis auprès de l'OMT et de se présenter aux convocations. Il rajoute également le fait qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures permettant au salarié de retourner ce document dans les délais impartis et de se présenter aux dites convocations. Tout défaut de retour du questionnaire médical dans les délais emporte rejet de la demande de permis de travail ou fait obstacle, comme le précise le texte, lorsque le salarié est de nationalité monégasque à son immatriculation auprès des régimes sociaux de la Principauté.

Le salarié qui ne se présenterait pas à la visite médicale et qui ne remplirait pas le questionnaire médical serait puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. De même, **conformément à l'article 8 de la loi n° 1451** qui modifie l'article 8 de la loi n° 637, tout employeur qui contreviendrait aux dispositions relatives au questionnaire médical, aux convocations aux visites médicales, comme à l'immatriculation des salariés et au paiement des cotisations, serait puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal. En cas de récidive, les infractions mentionnées seront punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal.

En pratique, la Direction du Travail, qui a été questionnée sur ce point, nous indique qu'elle privilégie un système de relance. En ce qui concerne les postes à risques, le fait pour le salarié de ne pas remplir le questionnaire ou de ne pas se présenter à la visite médicale malgré les relances contraint le Directeur du Travail à ne pas autoriser la délivrance du permis de travail.

Il convient de relever que la sanction pour ces infractions est uniquement financière contrairement à ce qui est actuellement prévu en cas de récidive par l'article 8 de la loi n° 637 non encore modifiée.

La privation de liberté apparaissait pour le rédacteur du texte disproportionnée par rapport aux faits reprochés, même en cas de récidive et la sanction financière plus dissuasive.

➤ Les droits et les obligations de l'employeur

• Droit accordé à l'employeur de contester la déclaration d'inaptitude du salarié

Un nouvel article 2-3 de la loi n° 637, introduit par l'article 3 de la loi n° 1451, précise en outre que la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale émanant du Médecin du Travail pourra faire l'objet d'une contestation de la part du salarié ou de l'employeur devant une commission médicale instituée auprès de l'OMT aux fins d'en obtenir la confirmation ou la réformation.

Jusqu'à cette loi et conformément à l'article 13-1 de l'ordonnance n° 1857 toute contestation portant sur une décision d'un Médecin du Travail peut être déferée à une commission médicale qui statue en dernier ressort. La réclamation doit, à peine de forclusion, être introduite par le salarié ou son mandataire dans un délai de 15 jours francs à compter de la date où il a eu connaissance de la décision. Elle est adressée au secrétaire de l'Office qui doit provoquer la réunion de la commission dans les 15 jours francs suivants. Cette commission est composée du Médecin Inspecteur de l'Action Sanitaire et Sociale qui la préside, du Médecin du Travail intéressé et du Médecin traitant du salarié.

Comme le précise le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi n° 945 : *"Eu égard aux intérêts en cause et à la nature sensible de la matière qui intéresse tant le salarié que l'employeur, il apparut important au Gouvernement Princier d'ouvrir une voie de contestation en vue de permettre la confirmation ou la réformation de l'avis médical que constitue la déclaration d'aptitude ou d'inaptitude médicale rendue par le Médecin du Travail, en l'occurrence par la saisine d'une instance collégiale ayant une compétence médicale avérée."*

La loi renvoie à une ordonnance souveraine d'application le soin de fixer les conditions et les modalités pratiques des contestations qui seront ainsi portées devant la commission médicale de l'Office (forme de la requête, les délais, contradictoire...).

Quant à la composition de ladite commission, le Gouvernement dans son exposé des motifs du projet de loi avait envisagé que celle-ci soit présidée par un médecin-inspecteur de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale et qu'elle comprendrait, en outre, deux médecins dont l'un au moins pourrait avoir qualité de Médecin du Travail, à l'exclusion de l'auteur de la déclaration litigieuse.

Par ailleurs, et pour les cas qui le justifieraient, le Gouvernement avait imaginé que le Président de la commission médicale devrait pouvoir solliciter l'avis de toute personne susceptible d'éclairer utilement les travaux de ladite commission et l'inviter aux séances de celle-ci avec voix délibérative.

• Obligations de l'employeur

• L'article 3 introduit un nouvel article 2-5 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui vise à obliger l'employeur à prendre en considération les conseils émis par le Médecin du Travail pour permettre l'adaptation des postes de travail à ses salariés, éviter ou réduire les risques professionnels encourus et assurer l'hygiène générale de l'entreprise.

L'article a prévu qu'en cas de refus par l'employeur de prendre en compte les conseils du Médecin du Travail, il devra lui faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il puisse en tenir compte.

Par contre, en l'absence de motif ou en cas de motif injustifié, le Médecin du Travail pourra en informer l'Inspection du Travail qui décidera des suites à réserver à cette attitude.

• Enfin, l'article 3 introduit également un nouvel article 2-6 inséré après l'article 2 de la loi n° 637 qui oblige chaque employeur, aux moyens d'un formulaire, à faire l'inventaire des postes à risques dans son entreprise et à le mettre à jour au plus tard tous les trois ans et à communiquer ces éléments pour avis au Médecin du Travail.

CHAPITRE II :

Les modifications apportées à la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté

Par ailleurs, certaines dispositions de la loi n° 1451 modifient l'article 2 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, en vue d'harmoniser ses dispositions avec la réforme de la Médecine du Travail.

L'article 2 de la loi n° 629 qui subordonne aujourd'hui la délivrance du permis de travail à la réalisation d'un examen médical d'embauche et à la présentation d'un certificat établi par un médecin contrôleur en attendant, a été modifié par l'article 9 de la loi n° 1451, puisque pour certains types de poste, le premier examen médical peut avoir lieu dans les trois ans de la délivrance du permis de travail, comme vu précédemment.

L'article 9 de la loi n° 1451 prévoit que la délivrance du permis de travail (prévus par l'article 1^{er} de la loi n° 629), ne sera plus conditionnée par la remise du certificat du Médecin du Travail attestant que le salarié a satisfait à l'examen médical d'admission au travail mais conditionnée par l'avis du Directeur de la Sûreté Publique et du Directeur de l'OMT.

Enfin, le dernier alinéa de l'article 2 de la loi n° 629, modifié par l'article 9 de la loi n° 1451, dispose que ces avis sont respectivement transmis au Directeur du Travail par le Directeur de la Sûreté Publique et par le Directeur de l'OMT.

Ces dispositions ne seront applicables qu'à partir du 18 juillet 2018.

CHAPITRE III :

Les modifications apportées à la loi n° 1348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail

Dans un même souci d'harmonisation des textes, les articles 2, 3 et 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 qui traite du reclassement des salariés déclarés inaptes par la Médecine du Travail, sont modifiés par les articles 10, 11 et 12 de la loi n° 1451 et le législateur a inséré, après l'article 5 de la loi n° 1348, les articles 5-1 à 5-3.

– Les deux premiers alinéas de l'article 2 de la loi n° 1348 ont été modifiés par l'article 10 de la loi n° 1451 en vue de définir les effets de la déclaration d'inaptitude médicale définitive du salarié :

Alors que le premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 1348 prévoyait que : *"La déclaration d'inaptitude définitive est remise en mains propres au salarié par le Médecin du Travail à l'issue d'une visite médicale. Le contrat de travail est suspendu à compter de cette date."*

Le nouvel alinéa 1^{er} dispose que : "La déclaration d'inaptitude médicale définitive du salarié suspend son contrat de travail à compter de la date de la fiche de visite contenant ladite déclaration."

Plus aucune allusion n'est faite à la transmission de la déclaration d'inaptitude médicale ; la loi n° 637 révisée traitant de ce point.

Il est précisé que cette déclaration d'inaptitude suspend le contrat de travail du salarié à compter de la date de la fiche de visite contenant ladite déclaration.

Enfin, l'alinéa 2 de l'article 2 dispose que la fiche de visite et le rapport prévu par le chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637 sont transmis à l'employeur et au salarié selon des modalités fixées par ordonnance souveraine.

Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 1348 ne fait l'objet que d'une modification de pure forme...

– L'article 12 de la loi n° 1451 prévoit que l'article 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 est modifié.

L'article 5 de ladite loi prévoyait que : *"Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude définitive, ce dernier est tenu de verser au salarié, dès l'expiration de ce délai et jusqu'au reclassement du salarié dans l'entreprise ou à la notification au salarié de la rupture du contrat de travail, une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail."*

Cet article de la loi n° 1348 consacre le droit du salarié à voir régler sa situation une fois son inaptitude reconnue. Ainsi, l'employeur est contraint, dans un délai d'un mois, à compter du jour où lui est notifiée la déclaration d'inaptitude définitive de son salarié par le Médecin du Travail soit de reclasser son salarié, soit, si son reclassement n'est pas possible, à le licencier. À défaut de le reclasser ou de le licencier dans ce délai, il s'expose à lui payer, dès l'expiration de ce délai d'un mois, une indemnité journalière correspondant au salaire et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail.

La modification de cet article par la loi n° 1451 porte sur le point de départ du délai prévu par ce texte à l'échéance duquel l'employeur, s'il n'a pas licencié son salarié, est tenu de lui verser une indemnité journalière. Désormais, ce délai court à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude médicale du salarié rendue par le Médecin du Travail, mais à la condition que soit joint à la déclaration, le rapport établi par le Médecin du Travail.

Encore une fois, cette disposition a été adoptée pour éviter que l'employeur soit mis dans l'impossibilité de reclasser son salarié faute d'avoir eu connaissance du rapport du Médecin du Travail.

Par ailleurs, le législateur a souhaité que le délai d'un mois constitue bien un délai de carence et non un délai butoir au-delà duquel l'employeur ne pourrait plus décider du reclassement ou du licenciement du salarié et que donc une solution de reclassement doit être recherchée au-delà.

La formule utilisée par le législateur est la suivante : *"Si, dans le délai d'un mois à compter de la notification de la déclaration d'inaptitude médicale définitive rendue par le médecin du travail, accompagnée du rapport mentionné au chiffre 10 de l'article 2-1 de la loi n° 637 du 11 janvier 1958 tendant à créer et à organiser la Médecine du Travail, modifiée, le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié, dès l'expiration de ce délai et jusqu'au reclassement du salarié*

dans l'entreprise, ou à la notification au salarié de la rupture du contrat de travail, une indemnité journalière correspondant aux salaires et avantages de toute nature que celui-ci percevait avant la suspension de son contrat de travail."

Enfin, deux nouveaux alinéas ont été rajoutés dans l'article 5 de la loi n° 1348 :

- L'un qui vient préciser que l'employeur est tenu de verser l'indemnité journalière qui est due par celui-ci au salarié en l'absence de choix entre le reclassement et la rupture du contrat, que la contestation de la déclaration d'inaptitude médicale définitive émane de l'employeur ou de son salarié.
- L'autre qui prévoit l'hypothèse d'une déclaration d'aptitude médicale qui, ayant fait l'objet d'une contestation médicale aurait été réformée par celle-ci, le texte fixant, en ce cas, le point de départ du délai d'un mois à compter de la déclaration d'aptitude médicale rendue par la commission médicale.

Par ailleurs, l'article 13 de la loi n° 1451 vient insérer après l'article 5 de la loi n° 1348 susmentionnée les articles 5-1, 5-2 et 5-3.

Le législateur a regretté que : "le salarié dont l'inaptitude médicale définitive a été constatée se trouve privé de revenus. Pour éviter qu'une telle situation se produise, les élus ont souhaité que, dans l'attente d'une réponse de l'employeur dans le délai visé à l'article 5 de la loi n° 1348 du 25 juin 2008 précitée, le salarié puisse bénéficier d'une indemnité dont le montant serait égal à celui de l'indemnité journalière qu'il percevait avant la déclaration d'inaptitude médicale définitive."

"Pour ce faire, la commission a choisi d'insérer un article 13 dans le projet de loi aux fins d'ajouter les articles 5-1 à 5-3 au sein de la loi du 25 juin 2008."

Comme le législateur l'indique dans son rapport du 9 juin 2017, cette indemnité a un caractère subsidiaire. Elle n'est en effet allouée à l'intéressé qu'à la condition qu'il ne dispose pas de droit auprès d'un régime d'assurance maladie. De plus, dans le cas où il perçoit une pension ou une rente au titre, selon les cas, soit d'une maladie ou d'un accident non professionnel, soit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, en lien avec la déclaration d'inaptitude médicale définitive, le montant de ladite pension ou de ladite rente est déduit de cette indemnité.

↳ Date d'application de la loi :

Le législateur a précisé dans son rapport que : *"Afin que les services de l'OMT disposent des outils nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme et en particulier à la gestion efficiente des questionnaires transmis aux médecins du travail, la commission a accédé à la demande du Gouvernement visant à ce que la loi entre en vigueur un an après sa publication au Journal de Monaco."*

Il est donc rédigé un article 14 rédigé comme suit : *"Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur dans le délai d'un an à compter de sa publication au Journal de Monaco."*

La loi ayant été publiée au Journal de Monaco le 14 juillet 2017, **elle entrera donc en vigueur le 14 juillet 2018.**

Le poids de l'histoire

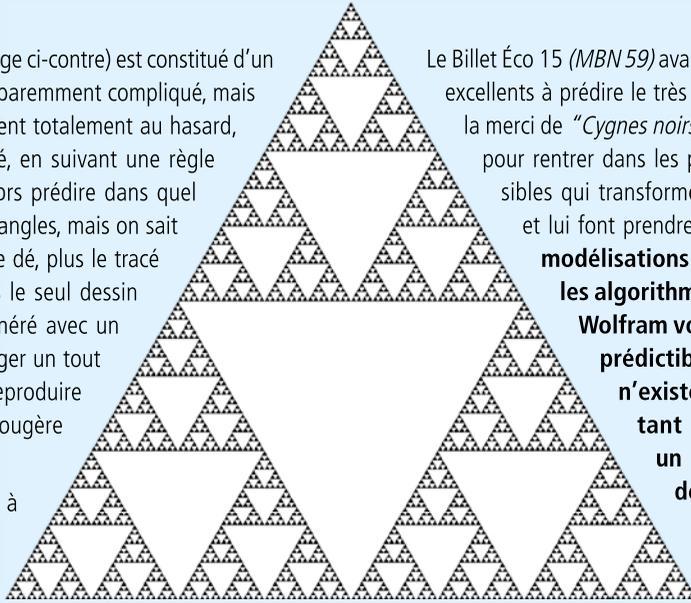
Le Jeu de la Vie

Le Triangle de Sierpiński (image ci-contre) est constitué d'un empilement de triangles apparemment compliqué, mais il peut être dessiné fidèlement totalement au hasard, à partir du jet d'un seul dé, en suivant une règle très simple. On ne peut alors prédire dans quel ordre seront dessinés les triangles, mais on sait que plus il y aura de jets de dé, plus le tracé sera précis. Et ce n'est pas le seul dessin complexe qui peut être généré avec un simple dé : il suffit de changer un tout petit peu les règles pour reproduire fidèlement une feuille de fougère (voir Sparks, 2017).

Ce cas où le hasard mène à un résultat prédéterminé est assez rare, il est plus fréquent que nous soyons confrontés à l'inverse : des algorithmes parfaitement déterministes qui mènent à des résultats imprévisibles.

En 1970, le mathématicien anglais John Horton Conway a proposé un Jeu à zéro joueur : le Jeu de la Vie, un automate cellulaire bidimensionnel à deux états ("vivant" ou "mort"). Il s'agit d'une grille (comme une feuille quadrillée) où à chaque tour (une "génération") la "vie" de chaque case (qu'elle soit ou non occupée) est déterminé par le nombre de cases vivantes (occupées) parmi les huit qui l'entourent. Cette règle est simple mais suffit à générer aussi bien des formes stables (qui n'évoluent pas d'une génération à l'autre) que des formes beaucoup plus complexes comme un canon à planeurs, des vaisseaux porteurs d'information, et même des portes logiques permettant de construire des ordinateurs universels (Machines de Turing). **Le point essentiel est que, comme l'avait remarqué John H. Conway, on ne peut pas toujours prédire l'avenir à ce jeu. Si le destin de certaines formes est connu (stabilité, réputation... ou mort), il est fondamentalement imprévisible pour d'autres : un avenir non déterminé peut être créé à partir d'une règle déterministe simplissime.**

En 2002, le prodige Stephen Wolfram a publié *"A New Kind of Science"* où il étudie systématiquement les évolutions d'un jeu encore plus simple. Dans son quadrillage, l'état d'une cellule ne dépend plus des huit qui l'entourent mais seulement des trois de la ligne du dessus. Comme ces trois cases ne peuvent représenter que 8 états (2^3), il n'y a que 256 règles possibles (2^8), dont seulement 88 sont fondamentalement différentes. Et pourtant, là encore, des règles simples mènent à des résultats imprévisibles (voire chaotiques).



Le Billet Éco 15 (MBN 59) avait signalé que si nous sommes excellents à prédire le très court terme, nous sommes à la merci de "Cygnes noirs", ces événements trop rares pour rentrer dans les probabilités et donc imprévisibles qui transforment profondément le monde et lui font prendre une nouvelle direction. **Les modélisations comme le Jeu de la Vie et les algorithmes cellulaires de Stephen Wolfram vont encore plus loin : l'imprédictibilité est fondamentale, il n'existe pas de formule permettant de calculer directement un état futur, le seul moyen de savoir ce que certaines règles simples produiront comme résultat est de les tester.**

Un monde mathématique

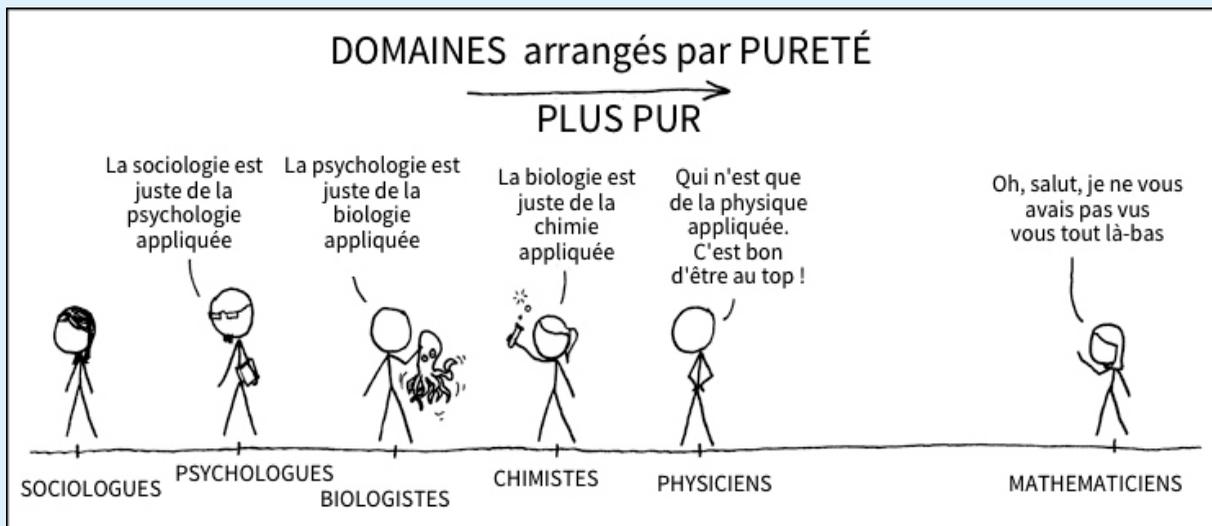
Les mathématiques ont montré une extraordinaire précision à décrire le monde, et nous nous en servons à chaque instant. Quasiment toute notre technologie est fondée sur les mathématiques. Si plus de cent mille avions décollent et atterrissent chaque jour sans risque, c'est parce que les formules mathématiques utilisées par les ingénieurs pour les construire et les exploiter sont fiables. Même des résultats mathématiques a priori absurdes ont été démontrés comme décrivant bien la réalité. Par exemple : la somme de tous les entiers positifs jusqu'à l'infini ($1 + 2 + 3 + 4 + \dots$) est égale à un nombre qui n'est ni entier ni positif ($-1/12$). Pourtant, une formule construite par le physicien Hendrick Casimir utilisant ce résultat contre-intuitif a été validée par les expériences (voir Launay, 2014).

Et il n'y a pas qu'en physique : toutes les sciences, y compris les plus humaines, sont maintenant construites sur les mathématiques. Sauf *cygne noir*, nous pouvons prévoir de nombreux indicateurs économiques et sociaux d'une année sur l'autre et sur le grand nombre nos prédictions sont valides : si nous ne pouvons savoir qui aura un accident l'année prochaine, mais pouvons à quelques pourcents près savoir combien il y en aura.

Les chercheurs ont trouvé de nombreux critères ayant une influence sur notre vie. Le Billet Éco 1 (MBN 45) avait présenté le concept de "superlinéarité" que l'Université de Santa Fé résumait en 2010 : "À chaque doublement de la population d'une ville, chaque habitant est, en moyenne, 15% plus riche,

"Montrez-moi un multiculturaliste dans un avion et je vous montrerai un hypocrite."

Richard Dawkins



La vision humoristique de XKCD

15% plus productif, 15% plus innovateur et a 15% de plus de risque d'être victime d'un crime violent, indépendamment de la géographie de la ville ou de la décennie considérée." Cet effet s'explique partiellement par les économies d'échelle : une ville 10 fois plus grande n'aura pas 10 fois plus de câbles électriques, de stations essence, etc., mais seulement environ 7,5 fois plus. Or, ce ratio de 3/4 apparaît universel : il est notamment proche de la Loi du métabolisme de Kleiber (1932, étendue par West & Brown en 2005) qui montre un ratio de 0,74 entre le poids et le métabolisme basal, et même les super-organismes que sont les colonies d'insectes (comme les fourmis) le respectent aussi.

De nombreux autres ratios démographiques déterminent notre quotidien. Sng et al. (2017) ont trouvé que nous sommes plus orientés vers le futur (c'est-à-dire prêts à reporter des gratifications) quand nous vivons dans une zone à forte densité de population ; Naik et al. (2017) ont montré (à partir des images de Google Street View) que le meilleur prédicteur de l'amélioration de l'environnement urbain est la densité d'habitants diplômés ; Lynn & Vanhanen (2002) ont démontré que la richesse d'un pays est encore plus corrélée au niveau cognitif de sa population qu'à son degré de liberté économique ; etc. Même les guerres et les émeutes apparaissent dépendre de critères démographiques : un simple ratio (Mesquida & Wiener, 1996, 1999) permet de déterminer avec une bonne précision où, et pourquoi, se déclencheront les prochains conflits collectifs, et combien ils feront de morts.

En fait, dans chacun des domaines où des recherches ont été faites, les mathématiques ont montré une influence décisive. Toute notre vie est-elle donc dictée par des formules mathématiques ? Certains le pensent, et l'hypothèse extrême que nous ne vivrions pas dans un monde réel mais dans une simulation artificielle créée par d'autres ne peut être rejetée. **Mais cette approche ne signifie pas qu'il suffirait de découvrir toutes les lois mathématiques pour pouvoir contrôler le monde.**

Les limites

Tout d'abord, les modèles mathématiques sont intrinsèquement limités. Leur validité sur le grand nombre ne suffit généralement

pas pour prédire le résultat d'un événement particulier, notamment quand le hasard est important : connaître la loi de probabilité du Black Jack ne suffit pas pour battre le casino. De plus, leurs résultats ne constituent pas toujours des vérités solides et peuvent même parfois être ininterprétables, comme dans le cas du Paradoxe de Simpson qui montre qu'un médicament peut être plus efficace qu'un placebo sur une population mixte alors qu'il l'est moins sur les hommes comme sur les femmes de cette population (voir Delahaye, 2013).

Ensuite, **l'influence des ratios démographiques implique que ce que nous vivons est influencé par l'histoire.** Sauf par invasion génocidaire, il est impossible de modifier instantanément la population d'un pays. Or de nombreuses études montrent que nous sommes, génétiquement et donc culturellement, influencés par des faits datant de plusieurs siècles, voire millénaires. Par exemple, Ashraf & Galor (2013) ont trouvé que la diversité génétique au sein d'une population consécutive aux premières migrations ("Out of Africa") accroît la tendance à l'innovation mais réduit la confiance interpersonnelle, avec comme conséquence que les pays en montrant un niveau intermédiaire bénéficient, des millénaires après, d'une plus grande réussite économique. À l'intérieur même des pays, des influences peuvent durer plusieurs siècles : Barone & Nocetti (2016) ont montré que la ville de Florence (Italie) n'avait connu que très peu de mobilité sociale en 600 ans, et Pascali (2011) a trouvé que le sud de l'Italie souffre encore économiquement de son expulsion des Juifs il y a plus de cinq siècles. Plus généralement, les civilisations elles-mêmes apparaissent avoir une durée de vie et suivre des cycles qui dépassent toutes les autres influences. Si Arbesman (2011) a trouvé que la durée de vie d'un empire suit une Loi de puissance, c'est-à-dire que les chances de survie d'un empire ne dépendent pas de son âge, Glubb (1978) a pu distinguer 6 phases dans un empire et a remarqué que l'ensemble du cycle dure 250 ans (l'Occident en est à la dernière). Une des raisons en est que le transfert du monopole de la violence à l'État se traduit par une sélection génétique des plus soumis, laquelle finit par fragiliser la société face aux envahisseurs (Frost & Harpending, 2015 ; voir *Neuromonaco* 79). →

L'avenir est imprévisible

Ainsi, même si certains événements semblent être déterminés par des critères atemporels, notre vie présente est largement dépendante de ce qui s'est passé avant nous. **Sauf exception, nous sommes limités par le poids de l'histoire : c'est l'approche algorithmique qui décrit notre monde, l'imprédictibilité est fondamentale. Nos connaissances seront toujours insuffisantes, de meilleures statistiques économiques pas plus que de nouvelles règles mathématiques ne suffiront jamais pour prédire le futur : le seul moyen de connaître l'avenir sera toujours de le tester, c'est-à-dire de le vivre.**

Avec ses 37 000 habitants et 52 000 emplois, la Principauté est suffisamment importante pour permettre des prédictions fiables sur le grand nombre. Nous pouvons prédire avec une bonne certitude combien d'enfants naîtront en Principauté l'année prochaine, combien de pendulaires souffriront d'un accident de trajet, et même combien d'entreprises se créeront ou disparaîtront et combien de salariés elles embaucheront. En nous basant sur notre connaissance de l'histoire du pays, nous pouvons même expliquer ces chiffres et mettre à jour des tendances lourdes, que nous pouvons exploiter. De fait, beaucoup des ratios découverts par la recherche peuvent, et doivent, être appliqués pour comprendre les évolutions du pays et assurer sa réussite.

Mais nous serons toujours limités par l'imprédictibilité fondamentale. Même quand les conséquences des interactions entre tous les agents sont prévisibles, les interactions en elles-mêmes ne le sont pas. Toute politique visant à les contrôler aurait un effet destructeur : c'est quand on essaie de planifier le futur qu'on l'empêche de se réaliser pleinement. ■

Philippe Gouillou

Tous les Billets Éco sont en ligne sur le site FEDEM :
<http://www.fedem.mc/billets>

Références : Arbesman (2011, doi : 10.1080/01615440.2011.577733);
Ashraf & Galor (2013, doi : 10.1257/aer.103.1.1);
Barone & Mocetti (2016, Vox CEPR);
Delahaye (2013, Pour la science 429);
Frost & Harpending (2015, doi : 10.1177/147470491501300114);
Glubb (1977, ISBN : 0 85158 127 7);
Kleiber (1932, Hilgardia);
Lynn & Vanhanen (2002, ISBN : 027597510X);
Mesquida & Wiener (1996, doi : 10.1016/0162-3095(96)00035-0);
1999, doi : 10.1017/S0730938400021158);
Naik et al (2017, doi : 10.1073/pnas.1619003114);
Pascali (2016, doi : 10.1162/REST_a_00481);
Sng et al. (2017, doi : 10.1037/pspi0000086);
Tachet et al (2017, doi : 10.1038/srep42868);
West & Brown (2005, doi : 10.1242/jeb.01589);
Wolfram (2002, ISBN : 1-57955-008-8);
Launay (2014, Micmaths);
Sparks (2017, Numberphile);
MBN 45, 59; Lettre Neuromonaco 79.
Images : Triangle de Sierpiński : Wikimedia Common (Libre de droits);
XKCD : Licence CC BY-NC.


MONACO INFORMATIQUE
SERVICE



**RENDEZ-VOUS AU
SALON MONACO BUSINESS
MARDI 14 NOVEMBRE 2017 | 9H30-19H**

Venez découvrir en exclusivité les nouveautés de nos partenaires, partager une expérience numérique unique, rencontrer & échanger sur notre stand avec les experts Cyber sécurité !



**11H15 CONFÉRENCE
«CYBER-SÉCURITÉ, 1 AN APRÈS»**

Ouverture par Monsieur **Patrice CELLARIO**
Ministre-Conseiller de Gouvernement de l'intérieur

Intervention de :
Michel VAN DER BERGHE,
Directeur Général Orange Cyber Défense
Dominique RIBAN,
Directeur de l'Agence Monégasque de la Sécurité Numérique

Et d'autres professionnels !

9, avenue Albert II • Le Copori • 98000 Monaco
Tél. : +(377) 97 97 30 20
contact@monacoformatiqueservice.mc
www.monacoformatiqueservice.mc





© Centre Hospitalier Princesse Grace

Monaco Princess Grace Check-up Unit :

*L'unité de bilans de santé
du Centre Hospitalier
Princesse Grace s'ouvre
aux entreprises*

Suite aux préconisations du Conseil Stratégique pour l'Attractivité (CSA), le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) s'est doté d'une Unité de Bilans, inaugurée par S.A.S. le Prince Souverain le 16 février 2016. Le Docteur Gilles Chironi, Chef de Service, présente cette unité désormais accessible aux salariés des entreprises monégasques.

MBN/ Quels sont les objectifs visés au travers de la création de cette unité ?

Gilles Chironi : Monaco Princess Grace Check-up Unit est née des recommandations du CSA. Il s'agissait d'inscrire l'action du CHPG dans la politique globale d'attractivité mise en place par la Principauté en développant une offre attrayante qui valorise ses atouts en matière de santé et d'accueil. Monaco a notamment de nombreux résidents étrangers qui allaient jusqu'ici faire leur check-up en Allemagne, en Suisse, en Autriche ou en Israël. Ils bénéficient aujourd'hui d'une unité de bilans à Monaco, qui fait partie intégrante du CHPG en occupant les deux derniers étages des Tamaris. Là réside sa force.

MBN/ Pour quelle raison ?

G. C. : Parce que cette unité collabore étroitement avec les différents secteurs de l'hôpital et bénéficie de leur offre de soins incomparable : expertise de ses chefs de services, équipements médicaux de pointe et plateaux techniques de haut niveau (laboratoires, imagerie complète avec IRM, scanner, échographie, médecine nucléaire, endoscopies, etc). Notre unité planifie ainsi des bilans pluridisciplinaires, complets et sur-mesure, basés sur l'analyse personnalisée de l'histoire médicale et des particularités cliniques du patient, qu'il nous fournit en nous retournant au préalable un auto-questionnaire.

MBN/ À qui ces bilans de santé s'adressent-ils principalement ?

G. C. : Nous nous sommes d'abord adressés à une patientèle internationale, résidente ou non en Principauté, car nos

prestations ne sont pas prises en charge par les caisses monégasques ni françaises, mais peuvent l'être par des assurances privées.

MBN/ Si une entreprise est intéressée, quelle est la marche à suivre ?

G. C. : Nous proposons désormais nos services aux entreprises monégasques qui souhaitent en faire bénéficier leurs salariés ou cadres. Nous sommes à la disposition des chefs d'entreprise intéressés pour les renseigner sur cette opportunité et leur proposer nos tarifs avantageux. Naturellement, il va sans dire que le secret médical est absolu vis-à-vis de l'employeur qui nous adresserait ses salariés. Quant à l'accès à nos trois suites, il est réglementé par badges pour garantir confidentialité et anonymat.

MBN/ Pourquoi faire un bilan de santé, et quels examens sont pratiqués ?

G. C. : L'objectif premier du check-up est d'ordre préventif, chez des personnes en bonne santé apparente. Un bilan de qualité doit comporter, non seulement des examens de biologie et d'imagerie, mais aussi un interrogatoire approfondi et un examen clinique pour synthétiser au mieux les résultats. Mesurer les facteurs de risque et effectuer des tests de dépistage non invasifs et validés, permet de détecter à un stade très précoce d'éventuelles anomalies pour les traiter au plus tôt, augmentant ainsi les chances de guérison. Par exemple, en tant que cardiologue je détecte l'athérosclérose, c'est-à-dire l'accumulation de plaques dans les artères, qui peut exister chez des individus sans aucun symptôme, mais qui les prédispose aux accidents cardio-vasculaires ultérieurs. De même, nous pouvons diagnostiquer et surveiller l'évolution d'un nodule pulmonaire chez un fumeur, ou encore anticiper l'apparition d'un cancer colorectal par une coloscopie avec ablation de polypes. Les champs de la prévention et du dépistage sont vastes. Mais certains patients nous consultent également pour avoir un second avis médical, après avoir obtenu un premier diagnostic ailleurs. →

MBN / Comment se déroule un bilan de santé?

G. C. : Le patient arrive dans une de nos suites 5* vers 8 heures et repart généralement en milieu d'après-midi. Tout est rigoureusement planifié à l'avance, en fonction du questionnaire médical que j'évoquais précédemment, des disponibilités et des souhaits du patient. Une prise de sang à jeun est réalisée, suivie d'un petit-déjeuner gastronomique préparé par notre chef cuisinier. Puis commence une série d'examen d'imagerie et de consultations avec mes collègues chefs de services, le tout entrecoupé de moments de pause où le patient peut se reposer ou travailler, et agrémenté d'un déjeuner gastronomique. Je fournis ensuite au patient une synthèse médicale globale. Si des anomalies ont été dépistées, nous émettons des recommandations pour son médecin traitant ou, s'il préfère, nous proposons au patient un suivi personnalisé et un traitement si besoin.

MBN / Quels sont les points forts de ce bilan?

G. C. : Au-delà de la qualité du service médical, les points forts, ce sont le confort et le bien-être au sens large qui agrémentent



© Centre Hospitalier Princess Grace

cette journée. Le patient est accompagné en permanence par un binôme infirmière et aide-soignant qui le guide sur les différents plateaux techniques. Il est pris en charge du début à la fin. Rien n'est laissé au hasard, le but étant qu'il n'ait pas l'impression d'être dans un hôpital, mais bien dans un lieu de mieux-être. ■

KOMPASS MONACO

Pour mieux cibler votre clientèle

Nos fichiers triés selon vos besoins : un service "plus" de Kompass Monaco

Kompass Monaco, c'est aussi :

- un répertoire économique trilingue de plus de 2000 entreprises sur Monaco,
- une recherche facile par mots clés, activité, raison sociale et nom de dirigeant.

Être présent dans Kompass Monaco vous permet de bénéficier de la puissance Kompass International sur www.kompass.com

épi COMMUNICATION Tél. +377 97 97 60 00 info@epi.mc

L'annuaire Kompass est consultable en version électronique sur le site www.epi.mc

preons soin de notre avenir
piyamu cūra du nostru avegni

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ASSAINISSEMENT

SMA

- Nettoyage
- Enlèvement d'encombrants
- Bacs roulants
- Compacteurs - Caissons
- Collectes sélectives
- Toilettes autonomes
- Curage 24 h/24 et 7j/7

12, avenue de Fontvieille - BP 498 - 98012 Monaco CEDEX
Tél. +377 92 05 75 16 • Fax +377 92 05 92 56
www.sma.mc • E-mail : sma@sma.mc

www.epi.mc



Un petit-déjeuner débat sur le thème de la cybercriminalité sera co-organisé par la FEDEM, la Chambre Monégasque de l'Assurance et la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies, le jeudi 16 novembre 2017, à 8h15, au salon Bellevue du Café de Paris. Ouvert à tous les acteurs économiques de la Principauté, cet événement sera animé par des spécialistes en cyber-risques de la Chambre Monégasque de l'Assurance et des experts en

Cybercriminalité : tous concernés !

Petit-déjeuner débat jeudi 16 novembre 2017, 8 h 15 Salon Bellevue du Café de Paris

sécurité informatique de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies seront également présents pour répondre aux questions. Cet événement bénéficiera également de la participation de l'Agence Monégasque de la Sécurité Numérique et du soutien du Conseil Économique et Social.

Renseignements et inscriptions :
+377 92 16 59 20 - evelyne@gramaglia.mc

Monaco Business du 14 novembre 2017 : Table ronde FEDEM sur le thème des transports et des logements pour actifs

À l'occasion du salon *Monaco Business* qui se tiendra le mardi 14 novembre 2017, à l'Auditorium Rainier III, la FEDEM organisera, de 10 heures à 11 heures, une table ronde sur les transports et les logements pour actifs, enjeux majeurs pour le développement économique et l'attractivité du pays.

Si l'économie monégasque se porte globalement bien, elle est entachée par les difficultés quotidiennes d'accès à la Principauté des dizaines de milliers de pendulaires, ce malgré les améliorations récentes. Transports et logements pour actifs sont liés : le problème des transports ne pourra pas être résolu sans rapprocher les actifs de leur lieu de travail, ni sans optimiser le trafic ferroviaire sur la ligne la plus fréquentée de France.

Parce que cette problématique nous concerne tous, la FEDEM a réuni les décideurs institutionnels, politiques et privés, qui en débattront et proposeront des solutions pour améliorer la situation.

Des intervenants impliqués

Cette table ronde, présidée par *Philippe Ortell*, Président de la FEDEM, et animée par *Jean Tonelli*, dirigeant du Groupe Expression et animateur régulier d'ateliers de réflexion stratégique, fera intervenir la Direction de la Prospective, de l'Urbanisme et de la Mobilité, *Thierry Poyet*, Conseiller National, *Patrick Dubief*, Chef de Gare Monaco Monte-Carlo, *Gérard Spinelli*, Maire de Beausoleil, et *Renaud Durand*, chef d'entreprise et dirigeant d'Adecco Monaco.

Hommage à Gérard Batsalle

Gérard Batsalle nous a quittés.

Ancien Président et Trésorier du Syndicat Patronal Monégasque des Industries d'Arts Graphiques et Activités Connexes (en abrégé "SYPAG"), il dirigeait les sociétés du groupe Cartonnerie Doro, maintenant reprises par son fils Pierre Batsalle, lui aussi membre actif du SYPAG.

Personnalité connue et respectée en Principauté de Monaco, Gérard Batsalle a

défendu pendant de nombreuses années les intérêts des professionnels des Industries Graphiques. Il a plus particulièrement œuvré pour l'évolution d'une convention collective datant de 1978.

Alain Hache, son successeur à la présidence du SYPAG depuis 2008, a déploré "la perte d'un homme de grande valeur et de moralité exemplaire."

Chef d'entreprise, il avait su faire de la

Cartonnerie Doro, présente à Monaco depuis 1951, et spécialisée dans l'emballage carton de luxe pour la parfumerie et les cosmétiques, un groupe international reconnu sur son marché.

Le SYPAG et la FEDEM s'associent pour transmettre leurs plus sincères condoléances à sa famille et à ses proches. ■

La Chambre Monégasque des NT

Parution du Guide des Bonnes Pratiques : "Comment se prémunir des fraudes téléphoniques (phreaking)?"

Chaque année, une dizaine d'entreprises monégasques sont victimes de fraudes téléphoniques, qui leur ont coûté cher, parfois jusqu'à des dizaines de milliers d'euros. Cette pratique frauduleuse appelée "phreaking" est techniquement simple : le pirate s'introduit sur le réseau interne de l'entreprise, via des connections internet ou des lignes téléphoniques, pour émettre des appels vers des numéros surtaxés ou certains numéros étrangers. Son but est de récupérer une partie du coût de la communication que l'entreprise doit payer, généralement sans espoir de retrouver les coupables.

Cette fraude est beaucoup moins connue des entreprises, et parfois moins stratégique, que le piratage informatique. Aussi, elles s'en protègent moins, ce qui facilite l'action des pirates.

Pour sensibiliser les entreprises, principales victimes de ces attaques en recrudescence, la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies a édité un Guide des Bonnes Pratiques. Rédigé par des représentants des installateurs de réseau téléphonique en collaboration avec l'opérateur de télécommunications de la Principauté, il passe en revue tout ce qu'il faut savoir pour réduire les risques de fraudes, et le cas échéant en diminuer l'impact financier.

Pour mieux en saisir les enjeux, le MBN a interrogé deux rédacteurs du Guide : Jean-Louis Oustrières, Responsable du Projet, Vice-président de la Chambre, et Administrateur de MES-I2S-C2S, et Martin Péronnet, Conseiller au Bureau Syndical de la Chambre, et Directeur Général de Monaco Telecom.

MBN/ En quoi consiste la fraude dite "PABX" ?

Jean-Louis Oustrières : Les hackers s'introduisent dans l'installation téléphonique et vont programmer les téléphones pour appeler soit des destinations exotiques, soit des numéros surtaxés. L'attaque en elle-même se fait soit par une prise en main du réseau IP de l'entreprise, auquel est raccordé le réseau téléphonique, soit par la prise de contrôle du serveur téléphonique, notamment en profitant de mots de passe non sécurisés. Le pirate bénéficie de la réversion des coûts par l'opérateur étranger final.

MBN/ Ces attaques sont-elles fréquentes ?

J.-L.O. : On a vu en 2016 une recrudescence de ces attaques, notamment une multiplication des attaques à petits montants. Pour passer inaperçues, celles-ci se font plutôt la nuit ou le week-end, et ciblent les PME qui ont des relations à l'international. Le problème est que la sensibilisation au risque de piratage du réseau informatique s'est traduite par une mise de côté du risque présenté par le réseau téléphonique.

MBN/ Comment peut-on s'en protéger ?

J.-L.O. : Il y a deux choses à faire absolument : configurer le PABX avec un mot de passe solide (ne surtout pas laisser celui d'origine) et le mettre à jour en appliquant les updates fournis par les fabricants, voire en changeant son système téléphonique s'il est trop ancien. Il faut donc bien vérifier son contrat d'entretien auprès de

l'installateur. On peut aussi augmenter son niveau de protection en limitant les droits des postes, par exemple que seuls certains soient autorisés à passer des appels internationaux, ou seulement à certaines heures.

MBN/ Quels sont les moyens mis en place par Monaco Telecom ?

Martin Péronnet : En préventif, nous ne pouvons rien faire car nous ne contrôlons pas les accès aux systèmes d'information des entreprises. En curatif, nous avons par contre mis en place des processus de lutte contre la fraude, qui analysent en temps réels les "anomalies" (par quantité et destination) dans les comportements d'appels de nos abonnés. Lors de suspicion de fraude, nous prévenons les clients, ou coupons les flux en cas de non réponse de leur part. Cette détection et ces règles de gestion permettent de limiter considérablement les impacts, mais ils ne les annulent pas puisque la faille de sécurité se trouve au niveau de l'installation téléphonique des entreprises.

MBN/ Que prévoit la loi pour protéger les victimes ? Est-il possible de s'assurer ?

M.P. : Ce type d'attaques peut constituer des infractions d'accès et de maintien frauduleux dans un système d'information, ou d'altération frauduleuse de données informatiques selon le cas, sanctionnées pénalement à Monaco. La récente Loi n° 1.435 du 8 novembre 2016 relative à la lutte contre la Criminalité Technologique renforce en effet la caractérisation du délit en le sanctionnant d'une peine de prison ou d'une amende. Il reste indispensable de porter plainte, afin de permettre l'ouverture d'une enquête et d'activer la police d'assurance éventuellement souscrite pour couvrir les frais liés à cette attaque. Il est toutefois souvent difficile de remonter aux auteurs, qui agissent en général de pays étrangers et de façon masquée. Obtenir réparation est donc délicat. Concernant l'assurance, de nouveaux contrats peuvent viser plus spécifiquement les conséquences des attaques cyber, celles liées aux fraudes PABX. Mais, elles prévoient également que l'entreprise fasse un minimum pour se protéger, et il peut être plus compliqué d'obtenir un dédommagement si elle a laissé par exemple des mots de passe usine sur un PABX, ou n'a pas effectué d'audit régulier de son système. ■

Pour en savoir plus,
le guide complet est
téléchargeable sur le site web
www.chambre-nt.mc

*PABX (Private Automatic Branch Exchange) : Il s'agit d'un commutateur téléphonique privé utilisé dans les entreprises. Les utilisateurs d'un réseau téléphonique basé sur un PABX partagent un nombre de lignes externes pour effectuer des appels vers l'extérieur de la société.

Le 27 septembre dernier, au siège de la FEDEM, la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies a rencontré Paul Jolie, nommé le 1^{er} juillet Conseiller pour le Numérique auprès du Ministre d'État de la Principauté.

Dès 8h45, les Membres du Bureau Syndical l'ont accueilli avec une brève présentation de la Chambre qui, avec une quarantaine de Membres œuvrant dans l'informatique au sens large, les solutions de télécommunications, la formation, et toutes

autres nouvelles technologies, est représentative de l'écosystème numérique de Monaco.

Cette réunion plénière a aussi et surtout permis à Paul Jolie de présenter aux Membres sa mission, et les évolutions stratégiques futures du Gouvernement Princier en matière de développement du numérique à Monaco. Un échange de questions-réponses a clôturé cette première rencontre.



De gauche à droite : le Trésorier Jean-Paul Sportes (Noeva Monaco), le Président Éric Perodeau (Media Computers), Paul Jolie, Conseiller pour le Numérique auprès du Ministre d'État, le Conseiller au Bureau Syndical Nicolas Baussart (Uriel Conseil), la Conseillère au Bureau Syndical Karine Avila (Global IP Solutions), le Conseiller pour la sécurité Olivier Merlin (Blue Wave Software), le Conseiller technique au Bureau Syndical Thierry Leray (Telis), le Conseiller au Bureau Syndical Martin Péronnet (Monaco Telecom), Stéphane De Santis (I2S).

Le Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique (SPAC) poursuit son développement

Le 26 juin dernier, le Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique (SPAC), créé en mars 2016 pour valoriser les prestations intellectuelles en Principauté, a tenu son Assemblée Générale Ordinaire.

Ce rendez-vous annuel des Adhérents fut l'occasion de dresser le bilan de la première année d'activité du syndicat, mais aussi de réélire, à l'unanimité, les Membres du Bureau Syndical sortants qui ont tous été maintenus dans leur fonction. Pour l'exercice 2017-2018, Henri Fabre a ainsi été réélu en qualité de Président, entouré d'un Bureau composé de Jean-Emmanuel Zwaenepoel, Secrétaire, Dominique Brial, Trésorière, Jacob Ward et Jean-Luc Reymann, Vice-présidents, Jean-Pierre Mascarelli, Conseiller.

Ce fut également l'occasion d'accueillir 6 nouvelles sociétés adhérentes, venues renforcer la représentativité du syndicat, et soutenir ses actions et projets.

Le SPAC rassemble désormais 22 membres, majoritairement des bureaux d'études et de contrôle, déterminés à agir ensemble

pour représenter leurs professions, regroupant un ensemble de prestations intellectuelles allant de l'idée à la mise en place du processus de réalisation, en passant par la conceptualisation, la conception, les études de faisabilité et d'avant-projets, auprès des Autorités et des professionnels monégasques.

"L'objet du SPAC est de défendre les intérêts collectifs des sociétés membres. Son objectif est aussi de contribuer à une meilleure organisation de nos professions, pour éviter l'externalisation hors Monaco de certaines compétences. Au travers du syndicat, nous œuvrons également en faveur d'une éthique professionnelle commune", a rappelé le Président Henri Fabre. ■

Ont adhéré au SPAC les sociétés suivantes :

Apave Monaco, Artelia Monaco, Bertuli, Betek Ingénierie, CVS, Edeis, Exact Monaco, Expertises & Géotechnique, GOE, Ingitech, MIP, Mite, Monaco Études Ingénierie, Monetec, Moore More, Oteis, Setec, Socotec Monaco, Somibat, Tractebel Monaco, Veritas, Ward Engineering.

Actualité de la Chambre Monégasque de la Mode



La Chambre Monégasque de la Mode a continué son élan avec l'organisation, pendant l'été, de différents défilés au fameux Nikki Beach Monte-Carlo, et a ainsi poursuivi son but de faire découvrir de nouvelles marques et créateurs internationaux et monégasques.

La Chambre Monégasque de la Mode est déjà en train de travailler sur l'organisation de la prochaine édition de la Monte-Carlo Fashion Week qui aura lieu du 17 au 20 mai 2018. ■

Assemblée Générale du SYCOM : le Bureau Syndical s'agrandit

Le 18 octobre dernier, l'Assemblée Générale Ordinaire du Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication (SYCOM) a élu son nouveau Bureau Syndical pour l'exercice 2017-2018 :

- Francesco Caroli, Président (Groupe Promocom)
- Sophie Bourdillon, Secrétaire Générale (Media Partner)
- Éric Battaglia, Trésorier (Princesse de Nuit Production)
- Maurice Cohen, Vice-président (Monaco Communication)
- Thierry Crouzery, Conseiller (Tapis Rouge Monaco)
- Roberto Testa, Conseiller (Éditions Latino-Américaines). ■



De gauche à droite : Roberto Testa, Sophie Bourdillon, Eric Battaglia, Francesco Caroli, Maurice Cohen, Thierry Crouzery.

Laurent Jordi : “Cybersécurité, pourquoi l'authentification mutualisée ?”

L'identité numérique est devenue une composante essentielle de notre identité. Pour comprendre comment l'authentification permet de la garantir, et comment les entreprises monégasques peuvent en bénéficier, le MBN a interrogé Laurent Jordi, fondateur d'EZ Logic Monaco.

MBN/ Qu'est-ce que l'authentification et en quoi nous concerne-t-elle ?

Laurent Jordi : Dans le domaine de l'informatique, l'authentification est l'action de garantir qu'un acteur (une personne physique ou un autre système informatique) est bien celui qu'il prétend être pour pouvoir déterminer avec quoi et comment il pourra interagir. Il s'agit d'une brique fondamentale de la sécurité des réseaux. Elle est à la base de la gestion des droits différenciés : elle assure par exemple qu'un visiteur d'un site web n'aura pas les mêmes droits d'accès que son administrateur. Chacun y est confronté à chaque fois qu'il a à saisir son identifiant et son mot de passe : sur le réseau interne comme sur Facebook ou Gmail.

Avoir un système d'authentification sûr et disponible 24/7 est d'une part très coûteux, et d'autre part nécessite une équipe d'experts très difficile à recruter. Il constitue en effet la principale cible des hackers puisque le meilleur moyen de prendre le contrôle d'un système informatique est de se faire passer pour quelqu'un qui en a le droit. C'est pourquoi de plus en plus d'entreprises externalisent cette fonction et la confient à des sociétés spécialisées.

MBN/ Quels sont les outils et méthodes disponibles aux entreprises monégasques pour assurer cette authentification ?

L.J. : Pour la sécurité interne des systèmes d'information ou des ordinateurs individuels, les entreprises monégasques disposent des mêmes outils que celles des autres pays, et suffisamment de prestataires peuvent les aider à les mettre en œuvre.

En revanche, si elles veulent interconnecter leur système avec des fournisseurs de services externes monégasques ou étrangers, ces entreprises doivent forcément véhiculer des informations confidentielles à l'intérieur ou vers l'extérieur du pays, ce qui peut poser des problèmes de sécurité, voire des problèmes légaux. Par exemple, une banque ne peut pas utiliser certains services de traitements spécialisés mutualisés car elle serait obligée d'envoyer des données sensibles hors de Monaco. En conséquence, chaque société est contrainte de créer et maintenir son propre système, avec toutes les difficultés et les coûts induits.

Aussi, Thomas Castellini et moi sommes en train de créer l'entreprise monégasque MonacoAuth qui offrira un serveur d'authentification “As a Service” certifié Open ID et compatible



avec les principaux standards. Elle permettra aux entreprises monégasques de mutualiser leurs coûts, et d'interagir entre elles et avec l'étranger en respectant les règles de sécurité et la loi monégasque.

MBN/ Quelles évolutions prévoyez-vous dans le domaine de la cybersécurité ?

L.J. : Les standards de sécurité et d'authentification arrivent à maturité et très vite les “grands” acteurs du web vont s'octroyer des parts de ce gâteau, ne laissant que peu de place aux challengers. La tendance est d'aller vers des “points de vérité” unifiés. C'est par exemple le cas de la Carte Vitale, la carte d'assuré social française qui atteste des droits à l'assurance maladie. C'est elle qui authentifie les individus et qui permet aux différents praticiens ou acteurs administratifs d'accéder à telle ou telle donnée de la personne en fonction de leurs droits respectifs. Les États qui doivent faire des économies réfléchissent à la gestion des identités numériques et des informations concernant les individus. Le domaine est extrêmement sensible, c'est pourquoi il existe des commissions d'éthique et des organismes de contrôle comme la CNIL en France ou la CCIN à Monaco. Pour le cas particulier qu'est Monaco, un État Souverain, c'est, sous l'impulsion de S.A.S. le Prince Albert II, au Gouvernement et au Conseil National de décider des orientations à prendre dans ce domaine. ■

Taux et plafonds des cotisations aux Caisses Monégasques et aux Organismes Sociaux

Données arrêtées au 15 octobre 2017

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux	14,90 %	–	8 500 €
Office de la Médecine du Travail	0,20 %	–	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem
Caisse Autonome des Retraites	8,07 %	6,55 %	4 760 €
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3 269 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 269 à 9 807 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche A (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 269 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 269 à 13 076 €
Tranche C ⁽²⁾ (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		13 076 à 26 152 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 269 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 269 à 9 807 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽³⁾	42,23 €	25,84 €	–
Assurance chômage	4,05 %	2,40 %	1 à 13 076 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 26 152 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 13 076 €

(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité sociale française et au 1^{er} 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 20,43 %, la répartition est de 0,29 % à la charge du salarié et 0,14 % 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^e trimestre 2017 : 126,46**
Série 001515333

– **Indice des Prix à la Consommation, ensemble des ménages septembre 2017 : 101,33**
Série 001759970

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

Monaco Business News

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](https://www.facebook.com/fedemmonaco)

 twitter.com/fedemmonaco

Édition et publicité :

 épi COMMUNICATION

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 : 4^e trimestre 2017



SYPAQ 2017 Cert. 002

Monaco for business... *or for pleasure!*

ÉCONOMIE • FINANCE • TOURISME • LIFESTYLE



épi
COMMUNICATION

Consultez toutes nos éditions en ligne sur internet
www.epi.mc - www.monacoforbusiness.com
Tél. +377 97 97 60 00 - info@epi.mc



SANTÉ



ENTREPRISE



RESPONSABILITÉ CIVILE



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

**ÊTRE EXPERT
POUR VOUS ACCOMPAGNER**

ANTIBES • CANNES • FORT LAUDERDALE • LONDRES • LUXEMBOURG • MARSEILLE • MENTON • MONACO • ROTTERDAM • VIAREGGIO

12, Quai Antoine 1^{er} - MC 98000 MONACO - T: +377 93 30 42 43

harmonisens

 ÊTRE BIEN | AGIR MIEUX

by
CATS

**DES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**DES INTERVENTIONS SUR-MESURE
D'EXPERTS DE RÉFÉRENCE
POUR LA VALORISATION DE VOTRE
CAPITAL HUMAIN**

*UN LEVIER DE PERFORMANCE
&
DE CROISSANCE !*

ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

À TRAVERS LE GROUPE

Organisation de son temps de travail
Communication
Médiation



ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

PAR SOI-MÊME

Emotionnel
Vitalité
Posturologie, ergonomie



ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

AUTREMENT

Sorties team building
Ateliers de créativité, nutrition,
massages...



harmonisens

1 Bd Princesse Charlotte - Monaco
(+377) 99 99 76 75 - www.harmonisens.com

CATS
MONACO
