

Monaco Business News

> NUMÉRO 62

HIVER 2017-2018

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

TRANSPORTS ET LOGEMENTS DES ACTIFS : ENJEUX ET PRÉCONISATIONS

P. 2

Cahier juridique

P. 12

Les obligations de l'employeur
en matière d'affichage

Billet Éco

P. 22

L'économie de l'attention

FEDEM

Fédération des Entreprises Monégasques

Banque Populaire Méditerranée - 457 Promenade des Anglès - BP 241 - 06092 Nice cedex 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L 5122 et suivants du code monétaire et financier et et l'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.bpmesd.fr/sapilieux.com - Décembre 2016



MONACO GRIMALDI

Espace entreprises

57, rue Grimaldi

Tél. +377 92 16 57 10*

*Coût d'un appel local

banquepopulaire.mc

BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

BANQUE & ASSURANCE

BANQUE POPULAIRE
MÉDITERRANÉE



ERCOM

en partenariat avec



MONACOINFORMATIQUE

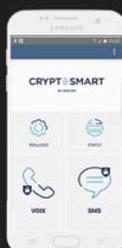
SERVICE

LA SÉCURISATION DE VOS COMMUNICATIONS, DONNÉES ET TERMINAUX

CRYPTOSMART

CRYPTOBOX

CRYPTOPASS



MONACO INFORMATIQUE SERVICE
9, avenue Albert II ■ Le Copori ■ 98000 Monaco
Tél. : +(377) 97 97 30 20
contact@monacoinformatiqueservice.mc
www.monacoinformatiqueservice.mc



www.ercom.fr



Philippe Ortelli

L'éditorial du Président

SOMMAIRE

NUMÉRO 62 / HIVER 2017-2018

DOSSIER

**Transports et logements
des actifs : enjeux et
préconisations** p. 2 à 10

CAHIER JURIDIQUE

**Les obligations de
l'employeur en matière
d'affichage** p. 12 à 21

BILLET ÉCO

**L'économie
de l'attention** p. 22 à 23

**LA FEDEM
VOUS INFORME** p. 25 à 30

VIE SYNDICALE p. 31

INDICES SOCIAUX p. 32

Nous sommes déjà en 2018 dans un monde qui va de plus en plus vite. Cette accélération, nous la devons au numérique et au développement des nouvelles technologies, qui ont entraîné une mutation dans la façon de gérer notre temps et l'organisation de nos entreprises, dans la notion d'entreprendre, celle aussi d'appréhender nos relations socio-professionnelles et d'anticiper les évolutions du marché.

Dès le début des années 90, Joël de Rosnay écrivait : "Il y a plus encore qu'une accélération du temps, il y a une densification du temps". Nous y sommes, à Monaco comme ailleurs. Mais depuis la Principauté, nous avons la chance de pouvoir nous appuyer sur un modèle économique et social à nul autre pareil, sauf peut-être des analogies intéressantes avec Singapour. Notre pays nous permet de pouvoir envisager cette accélération du monde qui nous entoure comme une opportunité à saisir, pour peu que les chefs d'entreprises, les politiques, les autorités exécutives, prennent la mesure de cette transformation globale et adaptent le cadre de notre développement à cette nouvelle donne.

Dans quelques semaines, les Monégasques seront appelés à renouveler le Conseil National, co-législateur dans un État dirigé par le Prince et Son Gouvernement. Par le vote du budget de l'État et par sa capacité à mettre à l'agenda politique et législatif un certain nombre de dossiers, comme pour les blockchains ou pour une codification des marchés de la commande publique, la Haute Assemblée joue un rôle important selon l'esprit et la lettre de la Constitution monégasque. La nouvelle majorité élue devra apporter sa pierre à l'édifice pour que son partenaire institutionnel, le Gouvernement, accélère encore dans le domaine économique et social afin d'apporter par anticipation les ajustements dont Monaco aura besoin pour pérenniser son modèle.

Ce monde qui avance vite nous oblige : à anticiper de façon concrète la question du logement pour les actifs, à repenser les accès à Monaco par la route, par les airs, par la mer, à se positionner rapidement sur des niches de développement économique adaptées à notre modèle, à être vigilants sur la priorité nationale y compris pour les entreprises, à respecter les équilibres sociaux et juridiques qui font la réussite de l'économie monégasque et la satisfaction de ses acteurs, salariés et dirigeants.

Au nom du Bureau Fédéral, permettez-moi de vous adresser, enfin, tous mes vœux de réussite, de bonheur et de prospérité pour cette année 2018.

Le Président, Philippe Ortelli

TRANSPORTS ET LOGEMENTS DES ACTIFS : ENJEUX ET PRÉCONISATIONS

Lors du salon

Monaco Business qui

s'est tenu le 14 novembre dernier,

la FEDEM a organisé une table ronde sur le double thème des transports et des logements des actifs, enjeux majeurs pour

le développement économique et l'attractivité du pays.

L'occasion pour les différents intervenants de présenter

le constat chiffré de la situation actuelle et les perspectives.

Du fait de l'intérêt des échanges, la FEDEM a voulu aller plus loin en les interrogeant à nouveau.



Interviews

© Direction de la Communication



**Séverine Canis-Froidefond,
Directeur, Direction
de la Prospective,
de l'Urbanisme et
de la Mobilité,
rattachée au
Département de
l'Équipement,**

**de l'Environnement et de l'Urbanisme
du Gouvernement Princier, montre
l'engagement du Gouvernement Princier
sur la question des transports.**

MBN/ Quels sont les chiffres essentiels de la mobilité à Monaco ?

Séverine Canis-Froidefond : Plus de 40 000 actifs sur les 52 000 salariés de la Principauté résident à l'extérieur du pays. Les données en notre possession démontrent qu'ils viennent principalement de l'Ouest, et de plus en plus loin au sein du département des Alpes-Maritimes. L'étalement urbain et l'éloignement du lieu du travail favorisent l'usage de la mobilité individuelle. Si on inclut les visiteurs de proximité, qui représentent entre 12 000 et 14 000 déplacements journaliers, et les touristes, nous comptons en moyenne 107 600 entrées et sorties par jour ouvré en 2016. Au trafic routier en croissance continue, il faut rajouter l'accès par rail, la Gare de Monaco étant la

deuxième gare de la Côte d'Azur en termes de fréquentation, après Nice-Ville, avec 5,8 millions de voyageurs en 2016, ainsi que l'accès par bus. Pour les déplacements intra-muros, ceux-ci représentent 123 000 déplacements motorisés en 2015, principalement des résidents qui comptent pour près de 60 %. La Compagnie des Autobus de Monaco (CAM), qui gère les autobus urbains, a comptabilisé 7 millions de voyageurs en 2016.

MBN/ Quelles sont les actions du Gouvernement pour améliorer la mobilité à Monaco ?

S. C.-F. : Concernant les flux d'échange, le Gouvernement s'attache, avec ses partenaires français, à améliorer la fluidité des infrastructures routières. Les études ont porté sur les nœuds principaux : l'accès depuis l'Ouest par la Moyenne Corniche (M6007), du fait de la nécessité de fermer temporairement les tunnels A500

le matin et Rainier III le soir aux heures de pointe, et depuis l'Est au niveau de l'échangeur de Saint-Roman. Ainsi, à l'entrée Ouest, la Principauté soutient l'ouverture d'une bretelle de sortie de l'Autoroute A8 au niveau de l'aire de Beausoleil, la reconfiguration des deux carrefours de La Turbie et de Cap-d'Ail, et l'élargissement du giratoire de l'hôpital. À l'entrée Est, elle étudie le réaménagement de l'échangeur de Saint-Roman afin d'accroître sa capacité d'écoulement, en lien avec les communes de Beausoleil et de Roquebrune-Cap-Martin.

Pour la mobilité interne, le Gouvernement investit depuis plusieurs années dans le développement des transports en commun, notamment par la mise en place d'une grille tarifaire attractive et en développant une offre de qualité. La CAM a ainsi augmenté le cadencement de ses quatre lignes principales, avec une fréquence de 10 minutes, créé la Ligne 3 entre Fontvieille et Hector Otto, et redéployé la Ligne 5 entre l'Hôpital et le Larvotto. Elle a de plus mis en place le suivi en temps réel des bus, développé une application pour smartphone, et installé des distributeurs automatiques de billets aux arrêts principaux. Par ailleurs, l'investissement sur les vélos à assistance électrique, eux aussi gérés par la CAM, avec de

nouvelles stations récemment installées, a permis de supprimer la liste d'attente qui était de plusieurs mois.

MBN/ Quels sont les projets en cours ?

S. C.-F. : Un projet de liaison expresse, en aérien ou en souterrain, qui relierait la France à Monaco, avec création d'un parking relais de grande capacité, reste d'actualité. Pour désengorger la circulation intra-muros, deux pistes sont actuellement à

l'étude : la mise en place d'une liaison Est-Ouest en site propre, avec un cadencement de 15 minutes seulement, accompagnée de parkings frontières, et un transport urbain par câble aérien (télécabine) qui relierait le nouveau parking de 1 820 places au Jardin Exotique et Monaco-Ville, via Fontvieille. Le trajet total durerait 4 minutes.

La Principauté participe à des travaux et à des études qui permettent d'améliorer le trafic et la desserte ferroviaire. Récemment, aux côtés d'autres partenaires, Monaco a par exemple investi pour l'amélioration de la ligne existante Mandelieu-Vintimille. Monaco a aussi participé aux travaux d'allongement des quais de la gare de Nice-Riquier.



De gauche à droite : Séverine Canis-Froidefond, Directeur de la Prospective, de l'Urbanisme et de la Mobilité, Thierry Poyet, Conseiller National et Président de la CISAD, Philippe Ortelli, Président de la FEDEM, Gérard Spinelli, Maire de Beausoleil, Patrick Dubief, Chef de Gare Monaco Monte-Carlo, Jean Tonelli, Animateur de la conférence-débat FEDEM, Philippe Serre, Directeur de l'Établissement de Services Voyageurs et Directeur Délégué Côte d'Azur SNCF-Mobilités, Renaud Durand, Président du Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire et dirigeant d'Adecco Monaco.



Chef de gare Monaco Monte-Carlo, SNCF Gares & Connexions, Technigares Est Sud, Patrick Dubief dévoile les chiffres de l'utilisation de la Gare de Monaco.

MBN/ Quelles sont les caractéristiques de la Gare de Monaco ?

Patrick Dubief : Inaugurée en 1999, la Gare de Monaco Monte-Carlo offre une grande amplitude d'ouverture, de 5 h à 2 h, avec toujours du personnel SNCF présent, et est accessible aux personnes en situation de handicap. Depuis cette année, le premier train desservant la gare circule à 5 h 24, contre 5 h 39 en 2016. Le dernier train la desservant est à 23 h 28 (23 h 57 les vendredis, samedis, dimanches), contre 23 h 06 en 2016.

En termes de trafic, elle est la deuxième gare de la Côte d'Azur, derrière Nice-Ville, avec 5,8 millions de voyageurs en 2016, soit 20 000 à 30 000 voyageurs par jour, répartis sur 102 trains desservant la gare quotidiennement. Il faut noter que ces trains peuvent aussi bien être des TER, des TGV, que des trains internationaux, en provenance d'Italie, et même de Russie. En effet, quatre entreprises ferroviaires la desservent : SNCF TER avec 84 trains par jour, SNCF Voyages avec 2 TGV par jour (1 aller-retour Paris-Vintimille), THELLO depuis décembre 2014 avec 6 trains par jour (Marseille/Nice-Milan) et Russian Railways depuis septembre 2010 avec un aller-retour hebdomadaire Moscou-Nice le samedi.

MBN/ Comment la SNCF se prépare-t-elle à l'ouverture à la concurrence ?

Patrick Dubief : L'exigence de cette ouverture à la concurrence est d'assurer un traitement non discriminatoire à tous les opérateurs ferroviaires. Pour s'y préparer, la SNCF a créé en 2010 la Branche Gares & Connexions qui garantit une parfaite équité de traitement entre les transporteurs et offre la plus grande des transparences de nos modes opératoires.



Philippe Serre, Directeur de l'Établissement de Services Voyageurs et Directeur Délégué Côte d'Azur SNCF-Mobilités, livre une autre vision de

l'opérateur ferroviaire, chargé notamment de l'exploitation du réseau TER en PACA, dont Monaco est un point crucial.

MBN/ Comment est organisée la gestion du réseau TER ?

Philippe Serre : Le TER est un service public, et en tant que tel, il requiert l'utilisation de l'argent public au service de la collectivité. C'est une prérogative d'élus qui s'adressent à un prestataire de service pour le mettre en œuvre. Concrètement, le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, Autorité organisatrice des transports dans la région, définit une politique de développement et de coordination des transports collectifs. Il décide du Plan de Transport Régional (PTR), et en termes de transport ferroviaire, il détermine le nombre de gares desservies et de trains en circulation, leurs horaires et la tarification du service. En tant que prestataire de service, la SNCF assure la gestion du réseau TER dans le cadre qui lui est dévolu par le Conseil Régional et pour lequel celui-ci la rétribue. Cette mission est financée à 30 % par les utilisateurs et à 70 % par l'impôt des contribuables.

MBN/ Quelles sont les problématiques spécifiques du territoire ?

P.S. : Sur le littoral, mon périmètre d'action s'étend des Arcs à Vintimille et de Grasse à Tende pour l'arrière-pays. Ce territoire présente d'importantes spécificités : sa densité tout d'abord, puisque sur les 60 millions de voyageurs transportés par la SNCF en 2016 dans les 6 départements de la région, 33 millions l'ont été sur la Côte d'Azur. Sur les 570 TER en circulation desservant chaque jour 146 gares régionales, 190 circulent sur la Côte d'Azur où ils desservent 54 gares. La SNCF TER emploie 2 800 collaborateurs en PACA, dont



Interviews
suite

900 travaillent sur la Côte d'Azur. Cette densité de trafic s'apparente à ce que nous connaissons en Île-de-France... À la problématique de densité s'ajoute celle de l'infrastructure, qui se caractérise sur notre région par le plus faible nombre de kilomètres de voie ferrée par habitant. Notre réseau ferré bénéficie de travaux de modernisation d'une ampleur sans précédent puisque de nombreux chantiers en cours permettront demain plus de fiabilité et de robustesse, même si ils peuvent ponctuellement impacter la circulation de nos trains, mais le schéma de nos lignes est toujours le même, sans possibilité de contournement sur le littoral. De fait, aujourd'hui, sur l'axe Marseille-Vintimille, l'ensemble des trains (TER, TGV, THELLO, trains de FRET) coexistent sur la même ligne, avec généralement une seule voie dans chaque sens. L'effet "domino" de la moindre perturbation peut avoir des effets sur de nombreux trains. Au-delà des problématiques de circulation des trains, nous gérons aussi celles liées à leur stationnement, puisque nous ne pouvons, comme dans les trains électriques de notre enfance, ranger les rames non utilisées dans leurs boîtes ! L'autre particularité, c'est la diversité de la clientèle : de 6 h à 8 h 30, nous faisons du "Mass transit", comparable à du RER, essentiellement pour alimenter Monaco, puis vers 10 h, la clientèle touristique, pour la plupart des retraités étrangers résidant la moitié de l'année sur la Côte d'Azur, prend le relais. Nous devons répondre à ces attentes très différentes.

Au vu de ces spécificités, nous ne nous en sortons pas si mal, comme en attestent nos résultats en hausse, en termes de qualité de service et de régularité du trafic. Quand des événements extérieurs, un éboulement à Èze-sur-Mer par exemple, ne s'en mêlent pas, notre taux de régularité sur le littoral frôle les 95 %. De même, la régularité moyenne sur la ligne s'est améliorée, passant de 83 % l'an dernier à 88 % cette année. Nous avons aussi gagné en fiabilité puisque le nombre de trains supprimés a été divisé par

trois, passant de 9 % en 2016 à 3 % en 2017, alors que nous avons transporté 15 % de voyageurs supplémentaires.

MBN/ Quelles actions sont envisagées pour accompagner le développement économique de la région, et améliorer la desserte et les conditions de transport des milliers d'usagers du rail travaillant à Monaco ?

P.S. : Nous sommes conscients d'être un acteur important du développement économique de la région, dont Monaco est un point stratégique. Pour l'accompagner au mieux, deux axes d'actions sont envisagés : d'abord, adapter notre desserte et mettre plus de trains en circulation en période de pointe. En 2018, un TER circulera en moyenne toutes les 12-13 mn aux heures de pointe, et le plus grand écart entre deux trains au départ de Nice sera de 17 mn. Ensuite, augmenter la capacité des trains de 30 % : depuis le 10 décembre, grâce aux travaux d'allongement des quais en gare de Nice-Riquier, des rames "Regio 2N" (2 niveaux) de forte capacité circulent quotidiennement en unités multiples sur la ligne Cannes-Nice-Monaco-Vintimille. Elles accueillent jusqu'à 2 000 personnes, dont 1 000 en places assises. Et puis, bien entendu, perpétuer le travail en cours sur la qualité de service, et notamment l'information des voyageurs. ■

Autre amélioration sur le rail :

L'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire régional n'est prévue qu'à partir de 2019, mais depuis le 1^{er} janvier 2018, les usagers du rail disposant d'un abonnement TER de la SNCF ont la possibilité, moyennant 3 € supplémentaires sur l'achat de leur abonnement mensuel, d'accéder également aux trains gérés par la compagnie italienne Thello.

SNCF : des journées noires

Avant même l'épisode météo du 11 décembre, les pendulaires ont eu à souffrir de fortes perturbations sur la ligne TER Nice-Monaco. La promesse de mise en circulation des Regio 2N à forte capacité et l'implémentation des nouveaux horaires le 10 décembre n'ont pas permis d'éviter des journées très noires :

Par exemple :

– Le jeudi 7 décembre, aucun TER n'a circulé entre celui de 7 h 54 et celui de 8 h 30, lequel est resté à quai à Nice-Ville pour finalement partir à 9 h 20 et arriver à Monaco vers 9 h 45, pour les usagers qui avaient réussi à y monter. Les moins chanceux, surtout à Nice-Riquier, ont dû patienter jusqu'à l'arrivée du TER suivant

Trains au départ		Train departures - Partenza treni			
Depart	Destination	Train	Particularités		Voie
16h30	NICE VILLE - CANNES - GRASSE	86062		Supprime	
16h36	VENTIMIGLIA	86055		Supprime	
16h45	MENTON	881125		Supprime	
16h45	MENTON	22091		Retard Ind. A	
16h49	NICE VILLE	881120		Retard Ind. B	
17h00	NICE VILLE - CANNES - GRASSE	86064		Retard Ind. B	
17h04	VENTIMIGLIA	86057		Retard Ind. A	
17h15	MENTON	881731		Supprime	

Panneau d'affichage SNCF du 11 décembre 2017.

vers 9 h 40, pour enfin rallier la Principauté vers 10 h 05.

– Le lundi 11 décembre, toute la journée, les retards et suppressions de trains se sont encore accumulés, voire aggravés, avec les intempéries qui ont provoqué des pannes électriques sur la ligne : voir la photo ci-dessus, prise en gare de Monaco à 16 h 38.

– Le mardi 12 décembre, tous les TER circulant entre Nice et Monaco avant

celui de 7 h 09, ainsi que tous ceux entre 8 h et 9 h 15, ont été annulés pour cause d'éboulement sur la ligne...

Si certains incidents extérieurs sont inévitables, le manque ou l'inexactitude des informations en gare ou sur internet a rendu la situation encore plus difficile à vivre pour les usagers du rail, qui continuent d'y faire face à l'heure où nous bouclons ce numéro.



© Ville de Beausoleil

Maire de Beausoleil, Gérard Spinelli détaille les chiffres essentiels des logements à Beausoleil et propose des

pistes pour rapprocher les actifs du bassin d'emploi monégasque.

MBN/ Quelles sont les caractéristiques démographiques de Beausoleil ?

Gérard Spinelli : Je suis Maire d'une ville française, mais qui est également un quartier de Monaco. Il faut raisonner en termes d'agglomération Beausoleil-Monaco pour bien comprendre l'imbrication entre les deux.

Beausoleil rassemble 13 783 habitants sur 3 km², chiffre correspondant au nombre de personnes qui ont répondu au questionnaire du dernier recensement Insee, mais qui reste loin de la population réelle, plutôt proche des 18 000 habitants, si l'on tient compte des régulations administratives en cours ou tous ceux qui ne possèdent officiellement qu'une résidence secondaire sur Beausoleil.

Ce chiffre qui ne reflète pas forcément la réalité de la situation démographique est à comparer avec celui de la population de Monaco, évaluée à 38 400. En dehors des périodes festives, il est fort probable que plus de personnes dorment à Beausoleil qu'à Monaco.

Beausoleil comprend 9 200 logements, dont 25 % de résidences officiellement secondaires, et dont 1 000 logements sociaux, 300 ayant été construits entre 2013 et 2016 pour répondre aux objectifs du Gouvernement français. À noter que sur les 500 logements que possède la Principauté dans les communes limitrophes de Beausoleil, Roquebrune-Cap-Martin, Cap-d'Ail et La Turbie, 200 sont situés à Beausoleil.

MBN/ Comment sont les pratiques de mobilité ?

G.S. : 80 % des actifs Beausoleillois, soit 6 200 personnes, travaillent à Monaco, la commune n'ayant que 2 500 emplois, dont d'ailleurs 50 % sont occupés par des personnes résidant à l'extérieur, statistiques que l'on retrouve dans les trois autres communes limitrophes. Pour rappel, l'ensemble de ces dernières totalisent 36 000 habitants, soit presque autant que Monaco, mais sur une superficie dix fois plus grande de 25 km². Dans les quatre communes limitrophes, les deux-roues représentent 25 % des déplacements domicile-travail, et les transports en commun 14 % environ, sauf à La Turbie qui a un taux plus faible de 3 %. Mais si seulement 25 % des Beausoleillois vont travailler en voiture, ils sont 50 % à Roquebrune-Cap-Martin et 60 % à La Turbie. 33 % des Beausoleillois se rendent sur leur lieu de travail à pieds, contre 4 % des habitants de Roquebrune-Cap-Martin et 20 % de ceux de Cap-d'Ail.

MBN/ Quelles sont vos propositions ?

G.S. : Il faut tout d'abord signaler que le budget annuel de Beausoleil est quarante fois plus faible que celui de la Principauté : 30 millions d'euros, contre 1 200. Aussi, pour améliorer la mobilité des actifs, je privilégierais quatre axes d'actions. La première idée serait de favoriser les déplacements piétons, pour inciter les actifs à ne pas utiliser leur véhicule. Dans ce but, Beausoleil a déjà installé 5 ascenseurs publics, et va construire un accès par escalator qui ira du niveau de la Mairie jusqu'à celui du Riviera Palace, ce qui permettra à 80 % des habitants de ne plus avoir à monter des escaliers, notre commune étant très escarpée. La première tranche sera livrée en juin 2018, et nous recherchons des financements pour les autres tranches, le total des travaux représentant 10 millions d'euros.

Nous nous intéressons aussi au développement des vélos à assistance électrique. Ils sont un succès à Monaco, et nous réfléchissons à l'installation de ce système à Beausoleil en concertation avec Monaco, si la Principauté en est d'accord.

La troisième solution serait la construction de parkings de dissuasion, et Beausoleil pourrait mettre à disposition quatre emplacements : à la Crémaillère, au Vallon de la Noix, au Riviera Palace et aux Moneghetti. Enfin, comme le défend le Président de la FEDEM Philippe Ortelli, nous pourrions construire la ville dans la ville, notamment aux Moneghetti, par exemple avec un éco-quartier. Un tel projet permettrait d'accueillir jusqu'à 10 000 habitants supplémentaires à Beausoleil et apporterait une réponse de proximité cohérente au développement du bassin d'emploi monégasque et à l'absorption d'une partie des flux de circulation.

Mais l'enjeu pour Beausoleil est assez conséquent en termes de capacité d'accueil et d'intégration, de maintien de la qualité de vie et des services pour les Beausoleillois, d'aménagement du territoire communal et des liaisons transfrontalières, pour en étudier avec responsabilité les conséquences sur l'avenir de la ville.

Il y a là indéniablement une réflexion, des études préalables approfondies à conduire, sur l'impact et les perspectives réelles d'un tel projet en matière de qualité environnementale des constructions, d'aménagement des politiques de transport et de déplacement, notamment comme évoqué précédemment par le choix et le développement des liaisons verticales automatisées favorisant la mobilité des actifs jusqu'à leur lieu de travail. C'est innovant, intéressant, sûrement une solution d'avenir si nous en maîtrisons tous les enjeux. Je suis en tout cas totalement favorable à son étude concertée.

Interviews
suite

Thierry Poyet,
Conseiller National
et Président de la
Commission des
Intérêts Sociaux et
Affaires Diverses
(CISAD) du Conseil
National, aborde le
double thème des

transports et des logements des actifs en se penchant sur le nombre actuel de salariés à Monaco et sur celui qui sera nécessaire, à court et moyen termes, pour assurer la pérennité du modèle socio-économique de la Principauté. Son territoire n'étant pas extensible à souhait, Monaco devra continuer d'attirer les actifs pendulaires, avec toutes les problématiques de circulation et de qualité de vie que cela induit, sauf à loger davantage de salariés à proximité de leur lieu de travail.

MBN/ Comment vont évoluer les problématiques d'accès à Monaco et de logements des actifs dans les années à venir ?

Thierry Poyet : L'évolution essentielle à intégrer sera la progression continue du nombre d'actifs dans les années à venir. L'étude, réalisée par des actuaires et qui a été le fondement de la réforme du régime général des retraites dans le secteur privé en 2011, table sur une progression annuelle de 2,5 % des actifs jusqu'en 2050. Cette hypothèse peut être critiquée, mais il s'agit d'une tendance, et les chiffres réels de ces dernières années montrent qu'elle est respectée. Entre 2017 et 2025, c'est une hausse de 25 %, soit 12 000 actifs supplémentaires, et en 2050, une hausse de 220 %, soit 70 000 actifs de plus qu'aujourd'hui. Il faut bien comprendre que ces chiffres ne sont pas des prédictions faites à la légère : s'ils ne sont pas traduits dans la réalité, il faudra réaliser une nouvelle réforme des retraites. C'est donc l'intérêt de tous de les réaliser !

MBN/ Quelles en seront les conséquences et comment gérer cette croissance ?

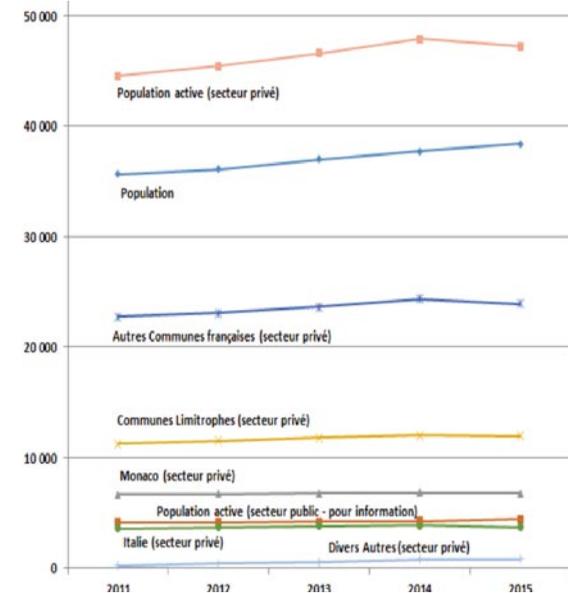
T.P. : Une telle progression de la population active ne pourra pas être résolue par la Principauté toute seule, mais va nécessiter

l'implication de tous les acteurs économiques, des communes limitrophes, du département, de la région et de l'État.

Pour pouvoir gérer cette croissance, les impacts de cette hausse doivent être pris en compte, tant sous l'aspect des transports (train, bus, route à l'Est comme à l'Ouest) que de celui des logements des actifs, avec les infrastructures de vie que cela entraîne (crèches, écoles, hôpitaux, commerces...), notamment dans les communes limitrophes. Mais celles-ci auront-elles la capacité de doubler ou tripler leur population d'actifs travaillant à Monaco ? Y sont-elles prêtes ? C'est aujourd'hui qu'il faut agir en donnant des permis de construire pour disposer en 2025 des infrastructures nécessaires pour pouvoir accueillir les actifs supplémentaires. C'est

Les actifs, aujourd'hui... et demain

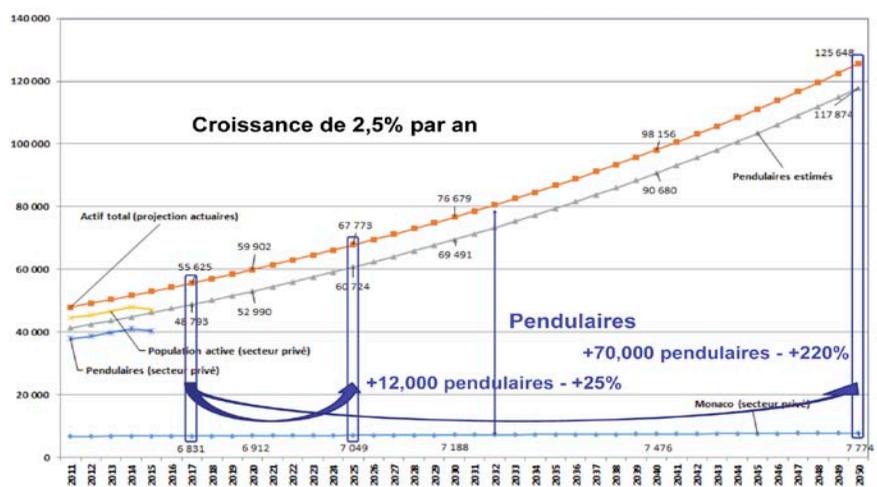
Évolution constatée des populations sur 5 ans par lieu de résidence



Sur la base des données de l'IMSEE, années 2011-2015

Protection jusqu'en 2050

Simulation à partir de la réforme des retraites



Réforme des retraites du secteur privé, 2011

la condition sine qua non pour développer notre bassin d'emploi et notre bassin de vie.

MBN/ La Principauté risque-t-elle de devoir faire face à la concurrence en terme d'attractivité des actifs et avec quel effet ?

T.P. : Aujourd'hui, on peut se féliciter de la réussite de Monaco, mais il faut effectivement s'interroger sur son avenir, et notamment sur l'impact de la concurrence en terme de recrutement des futurs talents, de son attractivité au global. Est-ce que demain les jeunes auront toujours envie de passer une heure chaque matin dans les transports pour venir travailler à Monaco, et une heure supplémentaire le soir pour rejoindre leur domicile ? Est-ce que notre modèle social sera suffisant pour attirer de nouveaux salariés ? Les Niçois ne préféreront-ils pas travailler à l'éco-vallée Nice Méridia ? Rappelons-nous que si la Principauté n'arrive plus à attirer les actifs, elle sera confrontée au problème posé par la pérennité de son régime social, basée sur 125 000 salariés à Monaco en 2050.

Pour réussir, il faut intégrer tous les facteurs, et notamment celui du cadre de vie et du bien-être, que Monaco doit développer pour les actifs comme pour les résidents. Par exemple, la multiplication actuelle des travaux a un impact négatif dont il faut tenir compte.

Pour conclure, j'insisterai sur le point essentiel : la question n'est plus de décider s'il faut faire quelque chose, ou quand il faudra le faire. C'est aujourd'hui que nous devons lancer ces opérations, à Monaco bien sûr, mais aussi en coordination avec les acteurs institutionnels français.



**Renaud Durand,
Président du
Syndicat des
Entreprises de
Prestations de
Services et de
Personnel
Intérimaire, et**

dirigeant d'Adecco Monaco, apporte la vision des salariés intérimaires sur les problématiques de transport et de logement.

MBN/ Quels échos avez-vous des salariés intérimaires sur ces problématiques ?

Renaud Durand : Il y a 12 ans, j'ai choisi de venir travailler à Monaco, je m'y suis investi et j'ai la chance de pouvoir continuer à travailler dans mon groupe et en représentant ma profession. Cela signifie que ma zone de plaisir est largement supérieure à

ma zone de contrainte. C'est cette question que j'ai posée à nos salariés intérimaires, pendulaires et limitrophes, qui travaillent dans tous les secteurs, et à ceux que nous avons recruté pour les placer en CDD ou CDI dans les entreprises, en leur demandant ce que ces thèmes représentent pour eux et comment ils les vivent au quotidien. Les principaux constats recueillis concernent les transports : les salariés interrogés ont mis en évidence leur coût élevé, en particulier les frais de parkings qui impactent fortement le budget des foyers.

Certains résidents de La Turbie ont dénoncé la desserte insuffisante entre cette commune et Monaco par bus, au vu du nombre de kilomètres à parcourir. Plus globalement, les difficultés de circulation en heures de pointe, occasionnant des retards fréquents, ont été pointées du doigt. De même que celles liées au stationnement, y compris pour les deux-roues, avec pour conséquence des amendes potentielles. La dangerosité de l'utilisation des deux-roues en trafic intense, entraînant une hausse des accidents du travail, a aussi été mise en exergue. C'est un point crucial car l'un des objectifs des chefs d'entreprises est de préserver la santé des salariés. Autre achoppement : les horaires des TER sont souvent inadaptes aux métiers (hôtellerie, restauration, santé, industrie...) s'effectuant en horaires décalés, surtout avant 6h et après 22h. Les perturbations du trafic sur la ligne desservant Monaco accentuent ce phénomène. Le sujet du logement a suscité peu de commentaires de leur part, en raison du coût élevé des loyers dans les communes limitrophes. Les transports restent leur préoccupation majeure.

MBN/ Ces problématiques ont-elles un effet dissuasif sur le recrutement ?

R.D. : Monaco est encore très attractif, même si dans certains métiers pénuriques nous commençons à rencontrer des difficultés de recrutement, notamment dans l'hôtellerie-restauration, en raison des horaires décalés, et dans le bâtiment. Les problèmes d'accès, le coût associé des transports et des parkings, la complexité pour trouver un logement à un prix abordable, font que les contraintes deviennent supérieures aux avantages immédiats, d'autant que les grilles de salaires des métiers pénuriques augmentent plus vite dans la région voisine.

MBN/ Certains salariés proposent-ils des pistes de réflexion ou des idées qui pourraient être creusées ?

R.D. : Si les contraintes ont vite été identifiées, il est plus difficile de trouver des solutions. Parmi les propositions qui ont émergé : la mise en place de navettes mutualisées entre sociétés monégasques permettrait d'éviter la multiplication des véhicules individuels sur les routes. Ils prônent aussi la poursuite de la politique de développement et d'optimisation du réseau routier souterrain pour accéder plus aisément à Monaco, même s'ils sont conscients des améliorations significatives des dernières années. Les salariés consultés recommandent, enfin, de recourir davantage au nouveau dispositif de télétravail, qui permet entre autres de réduire le temps consacré aux déplacements, pour une meilleure qualité de vie.

Interviews
suite**MBN/ Quelles améliorations préconiserez-vous en tant que chef d'entreprise ?**

R.D. : Une des solutions serait de privilégier les salariés monégasques, particulièrement sur les métiers pénuriques, dans l'attribution des abonnements de parkings. Si le projet de téléphérique se concrétise, il serait opportun de faciliter l'obtention d'un abonnement de parking pour les salariés qui auront choisi d'y stationner leur voiture et d'utiliser ce mode de transport collectif. Pour plus d'attractivité auprès des actifs, une autre idée serait de créer une crèche multi-sociétés, dont la faisabilité, le lieu et le financement seraient à étudier, avec une éventuelle participation du privé et de l'État. La mise en service de navettes maritimes, le renforcement de la desserte ferroviaire et celui de la communication vers le site de covoiturage de Monaco, sont aussi des pistes à creuser.



Philippe Ortelli,
Président de la
FEDEM, dirigeant
d'EMT et de
CO-GE-MAT, livre
la position de la
FEDEM et la vision
des chefs

d'entreprises sur les problématiques de transport et de logement des actifs.**MBN/ Quel est votre ressenti sur les échanges intervenus dans le cadre de cette conférence-débat FEDEM ?**

Philippe Ortelli : Ce que nous avons entendu de la part des différents intervenants est de grande valeur. Nous avons fait un tour complet des problématiques liées aux transports et aux logements des actifs. M. le Conseiller National Thierry Poyet a posé les bonnes questions. M. le Maire de Beausoleil Gérard Spinelli a fait des déclarations importantes sur la Commune de Beausoleil et ses perspectives d'avenir. De même que Mme le Directeur de la Prospective, de l'Urbanisme et de la Mobilité Séverine Canis-Froidefond a donné des informations clés sur les chiffres de la mobilité, et les actions et projets du Gouvernement pour améliorer les déplacements.

MBN/ Quel état des lieux dressez-vous en termes d'infrastructures routières et ferroviaires ?

P.O. : Nous sommes à la croisée des chemins : en 20 ans, Monaco est passé de 32 000 à 52 000 salariés, alors que les infrastructures de transport n'ont pas été développées depuis cette époque, le tunnel montant Monaco-Moyenne Corniche et la trois-voies à

l'entrée Ouest de la Principauté datant du milieu des années 1990. Cela fait donc plus de 20 ans qu'aucune nouvelle infrastructure routière n'a été mise en place. Et la situation est identique du côté du rail puisque, comme l'a expliqué le Chef de Gare de Monaco M. Patrick Dubief, notre gare a été inaugurée en 1999, avec un trafic qui atteignait alors les 3 millions de voyageurs annuels contre près de 6 millions aujourd'hui !

MBN/ Quels sont les souhaits des chefs d'entreprises concernant les problématiques de transport ?

P.O. : Concernant les transports ferroviaires en particulier, de nombreux salariés se plaignent d'une desserte et d'une fiabilité insuffisantes des TER gérés par la SNCF. M. Philippe Serre, Directeur de l'Établissement de Services Voyageurs et Directeur Délégué Côte d'Azur SNCF-Mobilités, a apporté un certain nombre d'informations significatives sur les spécificités du territoire, ainsi que sur les actions en cours et à venir pour améliorer les conditions de transport des milliers d'usagers du rail travaillant à Monaco. Même si des progrès ont été réalisés, les résultats sont encore insuffisants. Un taux de régularité du trafic de 95 % lorsqu'aucun événement extérieur ne survient signifie quand même 10 jours par an de perturbation, et 88 % de régularité moyenne sur la ligne impliquent 24 jours par an d'irrégularité. Dans tous ces cas, les usagers se retrouvent compactés comme des sardines en boîtes. C'est pourquoi nous demandons à la SNCF de poursuivre ses efforts pour améliorer davantage la qualité de service et la régularité du trafic.

MBN/ Quels sont les préconisations des chefs d'entreprises en matière de logement des actifs ?

P.O. : M. le Maire de Beausoleil a apporté des précisions intéressantes sur ses administrés. Il ne faut pas oublier que les trois quarts d'entre eux vivent de Monaco, qu'ils soient en activité ou retraités. La zone collective qui englobe Monaco et les communes limitrophes est un bassin d'emploi qui doit devenir un bassin de vie, et chacun doit prendre sa part de l'effort collectif. Or, plus de la moitié des bâtiments de la commune de Beausoleil sont centenaires et n'ont ni ascenseur, ni parking, ni climatisation : il faut donc un plan de développement majeur pour reconstruire la ville sur la ville. Cela serait bénéfique à tous, aux locataires et aux propriétaires, mais aussi à l'environnement monégasque, la Principauté devant accueillir des milliers de salariés supplémentaires à l'horizon 2025 et 2050. Notre ancien Ministre d'État, M. Jean-Paul Proust, l'affirmait déjà il y a quelques années : "La Principauté est condamnée à la croissance". Les administrations française et monégasque doivent en prendre conscience : nous sommes tous embarqués sur le même navire, et les questions du transport et du logement des actifs sont fondamentales. Au niveau de la FEDEM, nous ne pouvons qu'alerter sur leur importance et appeler à y concentrer tous les efforts. Construire aujourd'hui n'est pas un problème financier, il faut simplement libérer des droits à bâtir et mettre en place des infrastructures pour que l'économie fonctionne, pour le bénéfice de tous.

Témoignages de salariés confrontés quotidiennement à ces problèmes



© Olivier Wäster.

En octobre 2015, Élise Charlemagne, qui réside à Mougins et travaille depuis 17 ans au service de communication d'une banque de Monaco, témoignait dans notre 53^e édition consacrée aux problèmes d'accès à Monaco. "Il n'y a pas de solution, tous les chemins mènent aux bouchons", déplorait-elle alors.

Si elle effectue toujours le même trajet quotidien en utilisant son véhicule, elle a depuis constaté des améliorations : "Je quitte mon domicile à 6h40. Je rejoins l'autoroute en 10 minutes, suivies d'un trajet de 20 minutes de péage à péage. À la sortie de Monaco, comme le tunnel est souvent saturé, je suis les conseils de Waze, l'application mobile de navigation GPS, qui me conseille généralement de sortir à La Turbie. Même si des bouchons subsistent après ce péage, j'arrive assez vite au village. Je passe ensuite par le Mont des Mules, puis par le Chemin des Révoires, avant de tourner à droite pour récupérer le rond-point permettant de rejoindre le tunnel Albert II. Sa mise en service m'a permis de gagner 10 à 15 minutes par trajet".

Avec une de ses collègues de travail qui réside à La Gaude mais a les mêmes horaires, elle a réalisé un test : "Nous nous sommes retrouvées sur l'autoroute un matin. Elle a emprunté la sortie de Monaco et moi, celle de La Turbie". Bilan : outre le prix plus élevé de son péage, la sortie de Monaco ne permet pas d'arriver plus vite. "Elle s'est retrouvée engluée dans les bouchons, d'autant plus qu'il faut un certain temps pour rejoindre le rond-point permettant d'emprunter le tunnel Albert II. J'ai renouvelé plusieurs fois l'expérience pour aboutir au même résultat". Mais que se passerait-il si elle partait moins tôt le matin ? "Partir avant 7h est la seule condition pour ne mettre qu'une heure pour rejoindre mon bureau sur le port. Au-delà, il y a trop de véhicules et le trajet peut durer 1h30, voire 2h. Ce n'est pas envisageable car je dois déposer ma fille à 8h15 à l'école à Monaco". Un temps de trajet qui est également revu à la hausse les jours de grève SNCF, d'accident ou d'intempérie.

Comment fluidifier davantage le trafic ? "Créer des parkings de délestage à des endroits clés comme la sortie de l'autoroute, avec des bus ou un autre mode de transport alternatif pour rallier Monaco, serait une solution". Autre piste : "Idéalement, il faudrait pouvoir rapprocher les salariés de leur lieu de travail. À titre personnel, si j'avais pu, je l'aurais fait, à condition de trouver un logement approprié à un tarif abordable".



Céline M. réside dans le centre de Nice et prend le train depuis 14 ans pour venir travailler en Principauté où elle est employée de bureau. "Au niveau du rail, beaucoup d'efforts restent encore à faire pour offrir aux usagers des conditions de transport décentes. Au-delà des grèves et des retards réguliers, le principal problème est que les trains desservant Monaco aux heures de pointe ne sont pas assez nombreux pour accueillir tous les salariés qui sont contraints de s'entasser chaque matin et chaque soir dans des rames bondées. Il m'est arrivée à plusieurs reprises lorsqu'un TER a été annulé, d'attendre le suivant, de ne pas pouvoir y monter tellement il était plein, et de devoir en attendre un troisième...", explique-t-elle.

Depuis peu, avec l'accord de son employeur, elle a modifié ses horaires de travail : "J'arrive au bureau avant 8 heures et je termine à 17h, ce qui me permet d'éviter le stress des heures d'encore plus forte affluence. Mais tous les salariés n'ont pas cette possibilité. Tant que les usagers du TER ne voyageront pas dans de meilleures conditions aux heures de pointe, ceux qui le peuvent continueront à utiliser leurs véhicules pour venir travailler. Tout l'enjeu est là".

Quid des améliorations ? "Les espoirs que nous avons tous sur la mise en circulation quotidienne, à partir du 10 décembre, des trains de plus grande capacité, ont pour l'instant été déçus. De toute façon, il faudrait aussi augmenter la fréquence, le matin et le soir".



Antoine B. vient de Nice Riquier tous les matins avant 8h depuis 5 ans, en train, voiture, ou scooter. Il résume : "La forte baisse du nombre de grèves SNCF, probablement due aux négociations en cours sur la poursuite de la concession, a amélioré la situation, de même que l'ouverture des deux tunnels aux entrées Ouest. Mais les très nombreux travaux dans Monaco réduisent fortement les gains : même les deux-roues sont souvent bloqués."

Si l'économie monégasque se porte globalement bien, son développement futur nécessitera d'accueillir davantage de salariés pour préserver le modèle économique et social de la Principauté. Les infrastructures de transport et les constructions de logements pour actifs devront donc

évoluer en cohérence, afin d'améliorer la situation des pendulaires et maintenir l'attractivité du pays. Des améliorations sont déjà en cours d'implémentation, notamment au niveau du rail, et des propositions intéressantes ont été avancées, tant pour la desserte routière que pour les

logements des actifs dans les communes limitrophes. Parce que cette problématique nous concerne tous, la FEDEM restera engagée auprès des entrepreneurs comme des Autorités pour répondre aux besoins du Monaco de demain. ■



Vos œuvres d'art sous haute-protection.

COMBACH

www.smt.mc

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

Le photovoltaïque est à Monaco

Sune

Source d'énergie

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



Les obligations de l'employeur en matière d'affichage

Des lois et règlements imposent aux entreprises d'afficher certains documents d'information dans l'entreprise sous peine de sanctions pénales.

I. LA CONVENTION COLLECTIVE

Les relations de travail individuelles et collectives sont régies par des textes de loi mais également par la convention collective dont relève l'entreprise.

À Monaco, la loi n° 416 du 7 juin 1945 modifiée par les lois n° 868 du 11 juillet 1969 et n° 949 du 19 avril 1974, traite du mode de formation et d'opposabilité des conventions collectives de travail.

Cette loi, qui vient définir que la convention collective est un accord conclu en vue de fixer les conditions de travail et les engagements mutuels des parties pour une ou plusieurs entreprises ou industrie, pour toute une profession ou un ensemble de professions, prévoit notamment que :

le texte de la convention doit être affiché visiblement dans les locaux de travail à deux ou plusieurs endroits

et qu'un exemplaire de ce texte est remis à chaque ouvrier entrant en service.

L'article 30 de ladite loi prévoit aussi que **le défaut d'affichage des conventions collectives de travail, des arrêtés ministériels d'extension ou des clauses des conventions collectives étendues sera puni de la peine d'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code pénal; la récidive étant punie de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.** (Se reporter au tableau ci-après.)

Mais quel accord appliquer ?

■ Quant à la validité d'une convention :

Malgré le fait qu'un document qui sert de support à l'expression de la volonté des parties contractantes porte le nom de "convention collective", il convient de vérifier si, au regard de la loi, il s'agit bien d'un tel contrat. Selon la loi n° 416 modifiée, ne peuvent être considérés comme conventions collectives que les accords qui répondent à la totalité des conditions de validité que cette loi édicte.

❖ La qualité de signataires de la convention collective :

Il faut savoir que, conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 416, une convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, soit un employeur, un ou plusieurs syndicats, fédérations de syndicats ou groupements d'employeurs légalement constitués et, d'autre part, soit un ou plusieurs syndicats de salariés, soit une fédération de syndicats de salariés, légalement constitués...

Pour être valable celle-ci doit, conformément à l'article 3 de la loi n° 416, être signée par des contractants titulaires d'un titre valide, qui peut être une disposition statutaire du syndicat ou bien une délibération spéciale de l'assemblée générale du syndicat, à défaut, la convention collective peut être validée en vertu d'une délibération de l'assemblée générale du syndicat.

❖ La forme précise de la convention collective :

Par ailleurs, et conformément à l'article 4 de ladite loi, la convention collective doit être passée en la forme écrite; être signée à peine de nullité, par les contractants ou par les représentants légaux des syndicats contractants et, une fois conclue, la convention collective doit conformé-ment à l'article 6 de la loi n° 416 être enregistrée aux soins de la partie la plus diligente et publiée après sa ratification, le cas échéant, dans le Journal de Monaco, à frais communs (toutefois on peut remarquer que la loi ne précise pas que l'absence de ces deux formalités entraînerait la nullité de la convention); sans oublier qu'un exemplaire devra être déposé à la Direction du Travail.

❖ La date d'entrée en vigueur de la convention :

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi n° 416, la convention collective entre en vigueur à la date de son enregistrement, à moins qu'une autre date ne soit fixée par les parties.

■ Quant à l'opposabilité d'une convention :

❖ Qui est soumis à la convention collective ?

Conformément à l'article 10 de ladite loi : "Sont considérés comme tenus par la convention collective de travail :

- 1° Les employeurs et les syndicats signataires de la convention ;
- 2° Quiconque est, au moment de la signature de la convention, membre d'un syndicat partie à la convention, à moins que, dans un délai de huit jours, il n'ait notifié sa démission au syndicat ;
- 3° Les membres d'un syndicat qui adhère ultérieurement à la convention, à moins qu'ils ne se retirent dans les conditions énoncées au paragraphe précédent ;
- 4° Les nouveaux membres entrés dans le syndicat partie à la convention postérieurement à la publication de la convention collective ;
- 5° Les employeurs n'appartenant pas à un syndicat contractant et qui adhèrent directement à la convention, conformément aux dispositions de l'article 11."

L'article 11 de ladite loi prévoit même que : "Tout employeur, syndicat d'employeurs ou de salariés d'une même branche d'activité professionnelle peut, à tout moment, adhérer à une convention collective de travail, si les parties intéressées y consentent.

Dans ce cas, l'adhésion n'est valable qu'après déclaration à la direction des services sociaux."

Et enfin, selon l'article 22 de ladite loi, les dispositions d'une convention collective peuvent par arrêté ministériel, être rendues obligatoires pour

tous employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention.

Ainsi, une convention collective peut avoir été étendue par arrêté ministériel à tous les employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention et donc, du fait de l'extension, toute la profession doit appliquer les règles de l'accord et pas seulement les signataires de ladite convention.

L'extension est décidée par le Ministre d'État après avis publié au Journal de Monaco invitant les organisations professionnelles et toute personne intéressée à faire connaître à la Direction du Travail, dans un délai de 15 jours, leurs observations et avis.

Enfin, il faut savoir que, conformément à l'article 9 de la loi n° 416 : *"Lorsqu'un contrat individuel intervient entre un salarié et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 10 ci-après, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.*

Lorsqu'une seule des parties au contrat individuel doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire."

D'après le 2^e alinéa de l'article 9, un salarié, sous réserve qu'il justifie auprès de son employeur de son appartenance à un syndicat, pourrait revendiquer, un avantage individuel qui pourrait s'appliquer à son contrat de travail.

❖ Mais comment reconnaître la convention qui est applicable, surtout quand l'entreprise à plusieurs activités ?

Afin de connaître la convention collective applicable, le numéro S.S.E. qui a été attribué à l'entreprise par le Service des Statistiques et des Études Économiques, n'est admis que comme une simple présomption d'application d'une convention. L'employeur a la possibilité de contester cette classification et de s'exonérer de l'application de ladite convention, à condition toutefois de respecter un certain nombre de critères. Il est admis que la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise, est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, peu important les fonctions assurées par les salariés, la profession déclarée par l'employeur et les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont l'activité dépend. Le problème réside alors dans la recherche de l'activité principale lorsque l'entreprise a plusieurs activités.

Pour la détermination du caractère principal d'une activité, on se réfère généralement aux critères suivants : s'agissant d'une activité industrielle, l'activité principale d'une entreprise correspond à celle qui occupe le plus grand nombre de salariés, et s'agissant d'une activité commerciale, cette dernière correspond au chiffre d'affaires le plus élevé.

Le Tribunal du Travail s'est prononcé sur ce point notamment dans un jugement du 23 octobre 2003 dans une affaire opposant le Sieur P.A. à la SAM E. quand il a jugé que : "Force est de constater, en tout état de cause, qu'en l'absence d'autres éléments, tels que notamment la référence à cet accord collectif sur les bulletins de paye délivrés à P.A., la soumission volontaire de la SAM E. aux dispositions de la convention collective monégasque du bâtiment n'est pas démontrée.

Il est constant en droit que la convention collective applicable se détermine par référence à l'activité principale de l'entreprise, lorsque les activités relevant de conventions différentes ne constituent pas des centres autonomes auxquels on puisse appliquer distributivement les conventions dont elles relèvent respectivement.

Que par ailleurs, les indications figurant tant sur les extraits d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie que sur les papiers commerciaux n'ont, tout comme le code NAF, qu'une valeur indicative,

laquelle ne dispense pas de la recherche de l'activité principale effective de l'entreprise.

Qu'enfin cette activité principale doit être appréciée dans les faits au jour où la contestation naît.

En l'espèce, si l'activité exercée par la SAM E., telle qu'elle est mentionnée sur son extrait d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie est certes la suivante : "étude et réalisation de tous travaux publics ou particuliers de construction, de génie civil, terrestre ou maritime, de démolition et de terrassement, ainsi que la prestation de services accessoires, achat, vente, location, fabrication, représentation de tous matériaux, fournitures, matériels et engins".

Il résulte toutefois des documents comptables versés aux débats que le chiffre d'affaires réalisé par cette société se répartit comme suit : ...

Qu'en conséquence la vente de béton prêt à l'emploi, qui représentait plus de 90 % du chiffre d'affaires réalisé au cours des trois années considérées par la SAM E. constituant incontestablement l'activité principale de cette entreprise, la convention collective des industries de carrières et matériaux à seule vocation à s'appliquer en l'espèce."

❖ Quid des conventions collectives étrangères ?

Il faut savoir que les conventions collectives étrangères ne produisent aucun effet de plein droit à Monaco. Toutefois, un employeur a la possibilité, s'il le souhaite, d'appliquer, par exemple, la convention collective française rattachée à son activité principale. Mais attention, comme nous sommes dans un État souverain, les dispositions de ladite convention française qui seraient contraires à l'ordre public social monégasque ne seraient pas applicables.

En ce qui concerne plus particulièrement les salaires minima contenus dans la convention collective française de la région économique voisine, il faut savoir que le principe de référencement aux salaires minima catégoriels de la région économique voisine contenu dans la loi n° 739 sur le salaire n'est applicable dans chaque branche d'activité que pour autant qu'il est démontré que les conditions de travail sont identiques.

Même s'il y a incontestablement aujourd'hui une véritable rupture d'égalité des conditions de travail à Monaco et en France du fait notamment des différences notables en matière d'organisation du temps de travail et une véritable rupture en matière d'égalité économique, les tribunaux en Principauté relèvent qu'il appartient à chaque employeur de démontrer que l'organisation du temps de travail connaît, au sein de sa profession, dans la région économique voisine, une évolution introduisant à l'occasion de la négociation impérative ou négociée du temps de travail des aménagements non prévus par le législateur monégasque. Sur ce point se reporter au MBN n° 54 traitant de cette question avec précision.

Enfin, la jurisprudence à Monaco a écarté toute référence automatique aux indemnités de rupture du contrat de travail prévue dans les conventions de la région économique voisine.

La Cour de Révision, le 26 mars 1998 a confirmé l'absence d'effet de la loi 739 en matière d'indemnité, (trouvant sa source en dehors de l'exécution du contrat de travail), écartant ainsi toute référence conventionnelle française en ce domaine. Ainsi, la Cour de Révision a jugé que : "Attendu que les dispositions tant de la loi n° 845 du 27 juin 1968 que de l'article 6 de l'avenant 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Monégasque du Travail selon lesquelles l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal;

Attendu dès lors qu'en l'absence de Convention Collective Monégasque propre aux activités telles que celles de la société E, et de toute stipulation du contrat de travail de dame I, lui étendant personnellement le bénéfice de la Convention Collective française de l'Édition, l'appelante ne saurait prétendre à une indemnité supérieure à celle que la société E lui a spontanément versée et qui a été calculée

selon les dispositions de la loi n° 845 et de l'avenant n° 18, il y a donc lieu de la débouter de son appel";

Les employeurs sont tenus seulement d'appliquer "a minima" le plancher fixé par le Code du travail français qui est de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 11^e année, en vertu du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (à condition à Monaco d'avoir 2 ans d'ancienneté dans la société), à moins d'avoir prévu une indemnité plus favorable soit par convention collective monégasque soit par accord contractuel ou soit par usage.

CODE PÉNAL			
ARTICLE 26		ARTICLE 29	
Chiffre 1	De 750 € à 2 250 €	Chiffre 1	De 15 € à 75 €
Chiffre 2	De 2 250 € à 9 000 €	Chiffre 2	De 75 € à 200 €
Chiffre 3	De 9 000 € à 18 000 €	Chiffre 3	De 200 € à 600 €
Chiffre 4	De 18 000 € à 90 000 €		

❖ Quid de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et de ses avenants ?

La Convention Collective Nationale Monégasque du Travail est entrée en application le 5 novembre 1945. Elle comprend des accords de base, qui n'ont jamais été étendus, ainsi qu'un certain nombre d'avenants dont plusieurs ont été étendus par arrêté ministériel.

Les accords de base traitent de points de droit qui sont devenus pour la plupart obsolètes voire contraires ou dérogoires à la loi.

Les avenants qui ont été étendus s'appliquent de plein droit à toutes les entreprises en Principauté.

Il faut savoir que, conformément au préambule de la Convention Collective Nationale : "Des modifications pourront être apportées, d'un commun accord, entre les employeurs et les employés d'une même corporation, en ce qui concerne certaines clauses générales ou modalités d'application, pour tenir compte à la fois des conditions d'exploitation propres à chaque commerce ou industrie, des conditions d'emploi de la main d'œuvre et des us et coutumes.

Cette réserve a été adoptée unanimement par les parties contractantes qui ont reconnu l'impossibilité de faire appliquer indistinctement à toutes les branches du monde du travail monégasque des conventions absolument uniformes."

Ainsi, les conventions collectives de branche peuvent donc contenir des clauses particulières qui divergent du contenu de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, pour sa partie non étendue.

❖ Qu'en est-il de l'exigibilité d'une convention collective ?

Conformément à l'article 28 de la loi n° 416 : "L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des conventions collectives de travail."

Conformément à l'article 29 de la loi n° 416 : "Tous les différends qui résultent de l'inobservation de l'une des clauses de la convention collective de travail sont soumis, sauf stipulation contraire de ladite convention, aux commissions de conciliation constituées dans ce but par elle ou par la loi, à la procédure d'arbitrage ou au tribunal de travail."

Se reporter à la loi n° 416 pour une étude plus complète sur les conventions collectives, notre note juridique ne pouvant traiter de l'ensemble des articles y figurant.

II. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'autorité patronale s'exerce quotidiennement par des recommandations orales et des directives à l'adresse des salariés. Cet aspect normatif

évoque tout d'abord le règlement intérieur, qui est perçu comme un instrument de gestion du personnel au service de l'employeur, lequel peut bien entendu formuler d'autres prescriptions.

Le règlement intérieur s'inscrit dans la hiérarchie des normes. Il fixe le cadre réglementaire de l'entreprise dans le respect des règles supérieures. Aussi, si l'employeur est bien titulaire d'un pouvoir normatif, il ne peut abuser de ce droit et rédiger des règles contraires à la Constitution monégasque, aux conventions internationales et européennes étendues, aux lois, aux règlements, à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, aux usages reconnus.

Les dispositions relatives au règlement intérieur sont contenues dans la loi n° 711 du 18 décembre 1961, modifiée, sur le règlement intérieur des entreprises; l'arrêté ministériel n° 62-228 du 30 juillet 1962 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises et l'ordonnance n° 2.862 du 9 juillet 1962 portant application des dispositions de l'article 7 de la loi n° 711.

Conformément à l'article 1er de la loi n° 711, tout employeur qui, habituellement, utilise les services de plus de 10 salariés doit obligatoirement, dans les six mois suivants cette utilisation, établir un règlement intérieur et il doit procéder de même, quel que soit le nombre de salariés qu'il emploie, s'il entend réprimer par des sanctions les manquements à la discipline.

L'obligation d'élaborer un règlement intérieur ne s'étend toutefois pas aux gens de maison.

Par ailleurs, l'élaboration du règlement intérieur est soumise à une procédure bien déterminée par la loi (rédaction par l'employeur, document soumis aux délégués du personnel ou à défaut au personnel, communication en triple exemplaire accompagné du PV de réunion des délégués du personnel ou des salariés à l'Inspection du Travail) voir MBN n° 60 dont la note juridique est consacrée au règlement intérieur pour plus de précisions sur ce sujet.

Ce n'est qu'une fois cette procédure respectée et après accord de l'Inspection du Travail (soit du fait de son silence pendant deux mois après la délivrance du récépissé prévu par la loi, soit suite à la réception de l'accord formel de l'Inspection du Travail) que l'employeur est tenu, d'une part, dans les huit jours qui suivent l'approbation dudit règlement intérieur, de le déposer en double exemplaire, au secrétariat du Tribunal du Travail et, d'autre part, de l'afficher dans les locaux, conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n° 62-228 du 3 juillet 1962. L'affichage doit être fait au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible. Ledit règlement ainsi affiché doit être constamment tenu par l'employeur dans un parfait état de lisibilité.

Par cet affichage, la publicité du règlement intérieur est assurée et celui-ci ne deviendra opposable aux salariés et à l'employeur que huit jours après son affichage.

Seul un règlement intérieur régulièrement établi et affiché lie les parties.

Conformément à l'article 5 de la loi n° 711, toutes modifications du règlement intérieur, de même que l'élaboration d'un règlement spécial pour chacune des subdivisions de l'établissement ou pour chaque catégorie de personnel demeurent subordonnées à l'accomplissement des formalités visées par la loi aux articles 2, 3 et 4.

ATTENTION : Conformément à l'article 12 de la Loi n° 711 du 18 décembre 1961 modifié le 4 juillet 1978, les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal. En cas de récidive, les amendes seront respectivement celles prévues aux chiffres 2 et 3 de ce même article 26.

III. LES NOTES DE SERVICE

Le chef d'entreprise peut vouloir fixer, par notes de service, différentes règles relatives à l'organisation et à la vie de l'entreprise, sans remettre en cause les dispositions contenues dans le règlement intérieur, au risque de le modifier et de devoir respecter à nouveau la procédure développée dans la loi n° 711 vue ci-dessous. Ces notes de service doivent être portées à la connaissance des salariés.

L'arrêté ministériel n°62-228 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises fait allusion aux communications à faire au personnel par note de service.

Il n'est pas fait obligation à l'employeur dans les textes d'afficher les notes de service mais il est préférable de le faire car par définition, ces notes de service constituent un outil de communication groupé qui précisent le règlement intérieur.

IV. CHARTE INFORMATIQUE, CHARTE D'ÉTHIQUE : CODE DE DÉONTOLOGIE

Il arrive souvent que les entreprises rédigent des chartes informatiques, des chartes d'éthique ou encore des codes de déontologies fixant un certain nombre de règles à appliquer par les salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ces documents, lorsqu'ils sont sources d'obligations ou de suggestions pour les salariés, doivent être annexés au règlement intérieur et communiqués à l'Inspecteur du Travail. Dans ce cas, il va de soi qu'ils seront annexés au règlement intérieur affiché.

V. HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur et doivent être respectés par le salarié.

La loi n° 638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires vient prévoir dans son article 5 que : "Les employeurs visés à l'article 1^{er} (chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés des chefs d'entreprises...) sont tenus d'afficher dans chaque local affecté au travail des salariés, l'horaire qui leur est applicable. Il doit être daté et signé du chef d'établissement. Toute modification doit, avant d'être mise en vigueur, donner lieu à rectification de l'horaire affiché."

ATTENTION : L'article 10 de la Loi n° 638 prévoit que les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code Pénal.

En cas de récidive, dans le délai d'une année, l'amende est celle prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal.

VI. LA DURÉE DU TRAVAIL

❖ Le calcul de la durée légale du travail – la notion de travail effectif – les équivalences...

L'ordonnance loi n° 677 du 2 décembre 1959 réglemente la durée du travail à Monaco.

Conformément à l'article 1^{er} de ladite ordonnance loi, la durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine, de temps de travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel.

Mais la loi n'interdit pas de contracter pour une autre durée. Ainsi, rien ne s'oppose, si ce n'est le minimum de temps pour ouvrir des droits sociaux, à la conclusion et l'exécution de contrats à temps partiel.

De même, le principe de contracter ou de faire travailler au-delà de 39 heures est également parfaitement compatible, tout au moins en respectant les durées maximales fixées dans l'ordonnance loi n° 677. Les gens de maison sont exclus du champ d'application de la durée légale du travail et des mesures particulières sont prévues pour certaines catégories de salariés dont l'employeur ne peut exercer, eu égard à la nature particulière de leur activité ou de leurs fonctions, son pouvoir de direction et donc contrôler l'exécution de leur travail (travailleurs à domicile, VRP, personnel des entreprises de transports par terre...).

Seules les heures consacrées à une activité productive doivent être prises en compte pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail et servir au calcul de la rémunération.

Des régimes d'équivalence ont été mis en place dans certaines activités pour tenir compte de période d'inaction particulière à certains métiers qui sont déterminés par arrêté ministériel. Une durée supérieure de 39 heures est alors considérée comme équivalente à 39 heures de travail effectif et le régime des heures supplémentaires s'appliquera aux heures excédant la durée équivalente de travail et non la 40^e heure.

❖ Le module hebdomadaire :

À Monaco, la durée légale du travail s'organise uniquement dans la semaine civile, sans aucune marge de flexibilité, car même en accord avec les salariés, il n'est pas légalement possible de dépasser 39 heures par semaine pour faire moins de 39 heures une semaine suivante, sans payer les majorations pour heures supplémentaires.

❖ Temps de repos et de pause :

L'ordonnance loi n° 677 prévoit également un droit à un repos quotidien entre deux journées de travail qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures sauf pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans qui bénéficieront d'un repos de nuit de 12 heures consécutives. Aucune dérogation n'est possible.

Par ailleurs, l'article 10 de ladite ordonnance loi prévoit que le travail des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos, dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure, au cours du ou desquels l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées... Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspection du Travail à la demande de l'employeur seulement après accord du personnel.

Par ailleurs, l'article 13 bis de l'ordonnance loi concernant les salariés et apprentis de moins de 18 ans prévoit qu'aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée de 4 h 30.

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés car non reconnus comme étant du temps de travail effectif, sauf clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

❖ Les durées maximales du travail :

Comme la durée légale n'est pas impérative et, afin de limiter les excès, le législateur a prévu des durées maximales qui sont :

– La durée journalière maximale :

L'ordonnance loi n° 677 a prévu une durée maximale de travail qui est de 10 heures pour tous les salariés sauf dérogation possible sur autorisation de l'Inspection du Travail (sauf les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans dont la durée quotidienne du travail effective ne peut excéder plus de 8 heures par jour et 39 heures par semaine, avec toutefois des dérogations possibles octroyées par l'Inspection du Travail mais dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du Médecin du Travail).

– Les durées maximales hebdomadaires :

Des durées maximales hebdomadaires sont également fixées par l'ordonnance loi n° 677 qui sont de 47 heures par semaine (article 3) et de 46 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif (article 5). Sachant qu'au cours d'une même semaine,

la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. (Ces deux maxima ne s'appliquent pas aux salariés et apprentis de moins de 18 ans pour lesquels la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 39 heures, sauf dérogation accordée par l'Inspection du Travail et ce, dans la limite de 5 heures par semaine.)

– Dérogations prévues à ces deux maxima (47 heures et 46 heures) :

L'ordonnance loi n° 677 prévoit également que des dérogations sont prévues aux deux maxima vues ci-dessus pour faire face à des situations exceptionnelles.

→ Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures :

Ainsi, l'article 4 de ladite ordonnance loi prévoit que la durée du travail, peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà de 47 heures par semaine dans les circonstances et conditions suivantes :

– Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise : faculté illimitée pendant un jour au choix de l'employeur, deux heures les jours suivants. (Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n° 677, le bénéfice de ces dérogations est acquis de plein droit à l'employeur; celui-ci, outre l'observation des prescriptions de l'article 5 de la loi n° 638 du 11 janvier 1958, relatives à l'affichage de l'horaire de travail, devra cependant aviser, au plus tôt, l'Inspecteur du Travail du motif et de la durée probable de la prolongation du travail.)

– Travaux exécutés dans l'intérêt général ou dans l'intérêt d'un service public, sur ordre du Ministre d'État constatant la nécessité de la dérogation et en fixant la durée.

– Travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail : deux heures par jour.

• Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n° 677, l'employeur qui veut user de la faculté prévue à l'alinéa 3 de l'article 4 est tenu, après conférence des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé, d'obtenir l'autorisation de l'Inspection du Travail, en lui adressant une demande datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté et les heures de travail et de repos prévues pour ces mêmes ouvriers. L'employeur qui obtient l'autorisation de l'Inspection du Travail pour déroger à la règle des 47 heures de travail par semaine en cas de surcroît de travail, doit afficher cette autorisation dans l'établissement.

ATTENTION : Si l'entreprise contrevient à cette disposition, l'employeur sera puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il sera prononcé autant d'amendes qu'il y aura de personnes indûment employées.

– Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie de l'établissement : deux heures par jour.

→ Dérogation à la durée moyenne maximale fixée à 46 heures sur 12 semaines :

L'article 5 de l'ordonnance loi n° 677 prévoit que : "La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser quarante-six heures ; au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Toutefois, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 3, des dérogations peuvent être apportées à ces durées de travail dans les conditions ci-après et selon les modalités fixées par une ordonnance souveraine prise après avis du Conseil Économique Provisoire :

• 1° dans certains secteurs ou entreprises, la limite de quarante-six heures peut être dépassée à titre exceptionnel et pendant des périodes déterminées, sauf application de la limite de quarante-huit heures ;

• 2° dans certaines entreprises, la limite de quarante-huit heures peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine."

Ces dérogations peuvent concerner soit un secteur d'activité soit une entreprise. Pour une étude complète sur la durée du travail se reporter au MBN n° 15 dont la note juridique traite de cette question.

VII. CERTAINES DÉROGATIONS À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL

La loi n° 822 sur le repos hebdomadaire du 23 juin 1967, modifiée par la loi n° 1.005 du 4 juillet 1978... vient poser comme principe fondamental que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète qui est donnée le dimanche.

La remise en cause du repos dominical est exceptionnelle, mais pour tenir compte des exigences de la vie économique et sociale de la Principauté, la loi prévoit d'une part, des dérogations à la règle du repos dominical et d'autre part, des cas de suspension du repos hebdomadaire.

Concernant les dérogations : la loi n° 822 permet de substituer au repos du dimanche, un autre jour de la semaine et prévoit deux types de dérogations : sur demande et de plein droit.

Ainsi, et conformément à l'article 2 de la loi n° 822 : "S'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à préjudicier au public ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement :

- a) À l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche ;
- b) À l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement."

L'employeur ne peut appliquer l'une de ces dérogations qu'après avoir consulté les délégués du personnel, ou à défaut, le syndicat ouvrier intéressé, et obtenu sur sa demande motivée, l'autorisation de l'Inspecteur du travail.

Cette autorisation, dont la durée est limitée, doit être affichée dans l'établissement.

Et conformément à l'article 3 de la loi n° 822, les dérogations visées à l'article 2 peuvent être appliquées de plein droit dans les établissements qui relèvent de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par ordonnance souveraine après avis du Conseil Économique et Social.

Le repos hebdomadaire des gens de maison et des concierges d'immeuble de toute nature peut être donné un autre jour que le dimanche.

Les articles 4 et suivants de la loi n° 822 prévoient aussi les circonstances qui conduiraient l'employeur à suspendre le repos hebdomadaire ou bien à le reporter exceptionnellement. Pour une étude complète sur le repos hebdomadaire se reporter sur ce point au MBN n° 13 qui traite de cette question.

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi 822, "lorsque le repos hebdomadaire est donné par roulement, les salariés doivent être avisés au moins 8 jours à l'avance, par voie d'affiche apposée dans chaque local affecté au travail, des jours de repos qui doivent leur échoir."

ATTENTION : Toute infraction à ces dispositions est punie de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il est prononcé autant d'amendes qu'il y a de personnes indûment employées.

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 2 dudit article 26.

Conformément à l'article 9 de la loi n° 822, les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

Conformément à l'article 10 de la loi n° 822, l'Inspecteur du Travail est chargé de veiller à l'application des dispositions de la loi n° 822.

VIII. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dans tout établissement employant des femmes et, conformément à l'article 2-3 de la loi n° 739 sur le salaire, tout employeur doit afficher dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage, les articles 2-1 et 2-2 ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application.

Ces deux articles viennent fixer le principe d'égalité de rémunération et viennent rendre nulle de plein droit toute disposition, incluse notamment dans un contrat de travail ou une convention, qui comporterait, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Ces dispositions trouvent leur source dans la volonté du législateur monégasque qui, en 1974, est venu rajouter dans la loi n° 739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ainsi, pour l'évaluation et le versement du salaire et de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature, aucune discrimination ne peut être admise entre un homme et une femme dès lors qu'ils effectuent un travail identique.

Il est important de préciser que le législateur, lorsqu'il a introduit ce principe d'égalité entre homme et femme, avait déjà la volonté de l'étendre à tout le monde. Aussi, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une application du principe plus général : à travail égal, salaire égal.

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale.

Il incombe ainsi au salarié qui invoque une atteinte à ce principe de présenter au juge tous les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

L'article 2-1 de la loi n° 739 sur les salaires prévoit que : "Tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'Article 1^{er} : ("le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier"), ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.

Les différents éléments composant la rémunération visée à l'alinéa précédent doivent être établis selon des normes identiques pour tout salarié sans distinction de sexe.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de ladite rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes".

L'article 2-2 de la loi n° 948 du 12 avril 1974 prévoit que : "Est nulle de plein droit, toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires, résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeur, et qui, contrairement aux prescriptions de l'Article précédent, comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité."

ATTENTION : Les infractions aux dispositions de l'Article 2-3 sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'Article 26 du Code Pénal. En cas de récidive, l'amende est portée au double.

IX. LE TRAVAIL À DOMICILE

La loi n° 735 du 16 mars 1963 est venue établir le statut du travail à domicile.

L'article 1^{er} de ladite loi donne une définition du travailleur à domicile et l'article 2 une définition du donneur d'ouvrage à domicile.

Le donneur d'ouvrage est tenu, conformément à ladite loi, d'observer, sous sa propre responsabilité toutes les dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs à domicile et, conformément à l'article 8 de l'ordonnance n° 3.217 portant application de la loi n° 735 du 16 mars 1963 établissant le statut du travail à domicile :

Il est tenu d'afficher, en permanence et d'une manière apparente, dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile, les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux, les frais d'atelier et frais accessoires.

Conformément à l'article 11 de la loi n° 735 : "L'inspecteur du travail est chargé, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des dispositions de la présente loi."

Conformément à l'article 12 de ladite loi : "Les infractions aux dispositions de la présente loi et des ordonnances souveraines prises pour son application seront punies de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 29 du Code pénal. En cas de récidive, dans le délai d'une année, les délinquants seront punis de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 de ce même code.

Dans tous les cas, la juridiction saisie pourra, selon les circonstances, ordonner, aux frais du condamné, la publication du jugement dans un ou deux journaux qu'elle désignera. Elle pourra, en outre, interdire au condamné, pour une durée n'excédant pas trois ans à compter du jour où la décision sera devenue définitive, la faculté d'employer des travailleurs à domicile. Quiconque contreviendra à une telle interdiction prononcée contre lui sera puni d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 dudit code ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de pluralité d'infractions, l'amende pour contravention ou délit sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions légales ou réglementaires auront été enfreintes."

X. PROTECTION CONTRE LE TABAGISME

Le 9 mai 2008, la Principauté de Monaco s'est dotée d'une législation (loi n° 1.346) relative à la protection contre le tabagisme, dont l'article 1^{er} interdit de fumer dans les lieux clos et couverts affectés à un usage collectif ou qui constituent un lieu de travail, ainsi que dans les enceintes d'établissement destinées à accueillir des mineurs. Cette loi interdit également de fumer dans les locaux commerciaux où des denrées alimentaires ou des produits inflammables sont entreposés et

elle permet à toute personne responsable d'un établissement affecté à un usage collectif d'interdire d'y fumer.

L'article 2 de cette loi permet aussi, sur décision de la personne responsable, l'aménagement de fumoir (autre que dans les établissements d'enseignement et les lieux accueillants des sportifs ou des mineurs), qui sont des espaces clos et couverts, affectés à la consommation du tabac et dans lesquels aucune prestation de service n'est effectuée.

La mise en service de ces fumoirs est subordonnée à l'autorisation préalable du Ministre d'État et au respect de règles fixées par arrêté ministériel. Toute activité professionnelle y est interdite. Toutefois, les tâches d'entretien et de maintenance peuvent y être exécutées à condition que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout fumeur, pendant au moins une heure. La présence de mineur de moins de seize ans y est également interdite.

Conformément à l'article 3 de ladite loi, l'employeur a l'obligation d'apposer une signalisation de manière apparente, afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumoir tel que prévu à l'article 2 de ladite loi.

Conformément à l'article 8 de la loi n° 1.346 : "Le Médecin Inspecteur, les Contrôleurs de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, ainsi que les Inspecteurs du Travail, commissionnés et assermentés veillent, concurremment avec les Officiers de police judiciaire, au respect de la présente loi et des dispositions prises pour son application. Ils procèdent à la recherche et à la constatation des infractions qu'elle prévoit."

Conformément à l'article 9 de ladite loi : "Quiconque méconnaît l'interdiction de fumer prescrite par l'article 1^{er} est puni de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 29 du Code Pénal. La personne responsable du lieu dans lequel l'infraction visée à l'alinéa précédent a été commise est punie de l'amende prévue par le chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal."

Et conformément à l'article 10 : "La personne responsable qui méconnaît les prescriptions de l'article 2 est punie de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal."

XI. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le statut des délégués du personnel est régi en Principauté de Monaco par la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée... Par ailleurs, l'ordonnance n° 3.285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949, fixe les modalités des opérations électorales et l'ordonnance n° 2.528 du 3 juin 1961, les modalités de licenciement des délégués du personnel. (Pour une étude complète sur ces textes, se reporter aux MBN n° 24 et 25.)

La loi n° 459 prévoit notamment qu'il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés. Elle détermine également le nombre de délégués à élire en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, compris dans l'effectif, ainsi que le nombre de titulaires et de suppléants. Enfin cette loi évoque le rôle prééminent joué par le chef d'entreprise dans le cadre des élections.

Dans ce cadre, la loi fait obligation au chef d'entreprise, qui est responsable de l'organisation des élections de délégués du personnel, quand le seuil de plus de dix salariés est atteint et dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de délégués du personnel, de préparer les élections des délégués du personnel.

Conformément à l'ordonnance n° 3.285, le chef d'entreprise doit informer son personnel par un avis affiché, de l'organisation des élections, en vue de la désignation des délégués du personnel titulaire et suppléant.

Le chef d'entreprise doit le faire quinze jours au moins avant les élections.

L'affichage doit avoir lieu conformément à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 3.285 : "aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés aux ouvriers."

L'ordonnance n'oblige pas l'employeur à procéder par une autre voie que par l'affichage. Il n'a donc pas à prendre d'autre disposition pour informer les salariés absents de l'entreprise.

→ Que faut-il afficher ?

- L'employeur doit afficher la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin fixées pour chaque collège électoral.

Ces dates sont fixées, après consultation des délégués du personnel sortants par note de service, quinze jours au moins avant la date prévue pour les élections.

Pour pouvoir justifier que cet affichage a bien eu lieu dans le délai légal, et pour donner date certaine à ce document, qui peut être contesté dans les trois jours de l'affichage (conformément à l'article 2, 5^e alinéa de l'ordonnance 3.285), il est conseillé de rédiger un procès-verbal constatant que tel jour, à telle heure, la note de service concernant le déroulement des élections des délégués du personnel a été affichée (en même temps que les articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459, ainsi que la liste électorale), à l'emplacement prévu à cet effet dans l'entreprise. Ce procès-verbal pour être valable devra être signé par les délégués du personnel en place et le chef d'entreprise ou en l'absence de délégués du personnel, par un ou des salariés de l'entreprise.

- En même temps, et conformément à l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de l'ordonnance 3.285, le chef d'entreprise doit afficher la liste électorale comprenant les nom et prénom des salariés de l'un et l'autre sexe remplissant les conditions pour être électeur et les conditions pour être éligible. Cette liste doit être signée par le chef d'établissement ou par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Pour l'établissement de cette liste, le chef d'établissement peut exiger des membres du personnel la production d'une pièce d'identité justifiant de leur âge (conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 3.285).

Dans le cas où des collèges électoraux distincts sont constitués dans l'établissement (conformément à l'article 5 de la loi n° 459), il est dressé une liste spéciale pour chaque collège électoral.

- Par ailleurs, et conformément à l'alinéa 3 de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 3.285, le chef d'établissement "fait afficher en même temps, le texte des articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel afin de renseigner les salariés sur les modalités des élections futures et de donner des précisions sur leur déroulement."

- Enfin, l'article 3 de l'ordonnance n° 3.285 prévoit que : "Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats, ainsi que l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent."

Aux termes des opérations électorales, et conformément à l'article 9 de l'ordonnance 3.285, le président du bureau "électoral" dresse en triple exemplaires le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau dont l'un des exemplaires est affiché à l'emplacement prévu à l'article 3, c'est-à-dire un emplacement réservé pour l'affichage, afin d'être visible de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission des délégués du personnel, et conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi n° 459, ceux-ci peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoirement prévus, mis à leur disposition par l'employeur.

Sur le panneau d'affichage, les délégués du personnel vont pouvoir informer les salariés de toutes leurs interventions auprès de l'employeur ; aussi bien, la copie des lettres envoyées à celui-ci que les PV de réunion... sans pouvoir bien entendu sortir de leur domaine d'intervention en affichant des notes polémiques à caractère politique.

La loi ne prévoit pas de contrôle préalable par le chef d'entreprise de ces renseignements qui sont affichés, ni d'obligations pour les délégués du personnel de leur communiquer avant affichage, contrairement aux communications syndicales qui doivent l'être conformément à l'article 9 de la loi n° 957 du 18 juillet 1974.

XII. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le 18 juillet 1974 le législateur a adopté la loi n° 957 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Ce texte définit les moyens de l'intervention du syndicat dans l'entreprise. Le syndicat qui compte des membres est présent dans l'entreprise (comptant au moins 40 salariés) à travers la désignation d'un délégué syndical. Contrairement aux délégués du personnel, qui sont élus par le personnel de l'entreprise, le délégué syndical est un membre du personnel de l'entreprise qui est désigné par le syndicat professionnel auquel il adhère. Pour plus d'informations sur les délégués syndicaux, se reporter au MBN n° 22.

La loi n° 957 traite de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise : la collecte des cotisations, la communication syndicale et la réunion syndicale.

Concernant la communication syndicale l'article 9 de la loi n° 957 dispose que le délégué syndical a la possibilité d'afficher des communications syndicales dans l'entreprise dans laquelle il a été désigné en respectant une procédure particulière.

Ainsi, l'affichage des communications syndicales est librement effectué sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Avant tout affichage, un exemplaire des communications syndicales est transmis, pour information, au chef d'entreprise ou à son représentant.

Les panneaux sont mis à la disposition des délégués syndicaux suivant des modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et informations de nature syndicale peuvent être librement diffusées aux salariés de l'entreprise dans les locaux réservés à l'usage du personnel et aux heures de sortie du travail. Ces communi-

cations, publications et informations doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} de l'ordonnance loi n° 399 du 6 octobre 1944, modifiée ; lesquels objectifs sont constitués par l'étude et la défense des intérêts économiques et professionnels et la représentation de la profession et de ses membres.

La loi n° 417 du 7 juin 1945, modifiée par la loi n° 1.005 du 4 juillet 1978, qui assure la protection du droit syndical condamne certains comportements du chef d'entreprise qui seraient contraires au droit syndical. Ainsi, l'article 1^{er} de cette loi prévoit que : "Tout employeur qui entrave ou qui tente d'entraver, directement ou indirectement, l'exercice collectif ou individuel des droits syndicaux des salariés sera puni de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal.

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 3 dudit article 26 et le délinquant pourra être condamné à un emprisonnement de trois mois à un an."

XIII. L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef d'entreprise est tenu envers ses salariés de prendre toutes les mesures se révélant nécessaire pour assurer leur sécurité et leur santé.

Cela se traduit notamment par une obligation d'affichage de certaines consignes ou informations.

– Afin de respecter les mesures générales d'hygiène et de sécurité

Le chef d'entreprise est tenu conformément à l'article 5 de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948, d'afficher un avis dans chaque local de travail indiquant la capacité en m³ (un certain cubage d'air étant indispensable par employé dans les locaux industriels et commerciaux fermés, affectés au travail).

– Afin de prévenir les incendies

L'entreprise est tenue également dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1^{er} groupe (le 1^{er} groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif) d'afficher en caractères très apparents, l'interdiction de fumer dans les locaux.

– Certaines consignes en cas d'incendie

Doivent être affichées par le chef d'entreprise dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente, dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1^{er} groupe (vu ci-dessus).

Cette consigne indiquera le matériel d'extinction et de sauvetage qui se trouve dans le local ou à ses abords et désignera le personnel chargé de mettre en action le matériel.

Elle définira, pour chaque local, les personnes qui seront chargées de diriger l'évacuation du personnel et éventuellement du public.

Elle indiquera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

Elle désignera les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début d'un incendie. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers y seront portés en caractères apparents.

La consigne devra prévoir des effets et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprendra à se servir des moyens de premiers secours et exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

XIV. LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ COMPORTE ÉGALEMENT DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT NOTAMMENT

LES APPAREILS DE LEVAGE

L'arrêté ministériel n° 61-083 relatif à la prévention des accidents dus à l'utilisation des grues de chantier prévoit dans son article 1^{er} que la force maximale qu'il est loisible de faire supporter par les crochets, câbles, chaînes, devra être inscrite bien visiblement sur chacun de ces accessoires ou à défaut, sur une plaque ou un anneau fixé à l'agrès.

L'article 15 de ce même arrêté ministériel prévoit également que des consignes doivent être affichées dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage. Ces consignes devront préciser :

- les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et notamment l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail,
- l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet,
- l'interdiction d'accès de la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue,
- les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

LES PRESSES À MOULER

Conformément à l'arrêté ministériel n° 62-283, toute machine à meuler doit être munie d'une plaque signalétique bien visible sur le bâti indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner...

LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Enfin certaines mesures particulières sont prévues dans le bâtiment et les travaux publics notamment des Arrêtés relatifs :

1) À LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS PROVOQUÉS PAR LES CHUTES DE BENNES ET DE BÉTONNIÈRES

Ainsi, il sera établi par le chef d'établissement, une consigne précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue.

2) À LA PROTECTION DES OUVRIERS EXÉCUTANT DES TRAVAUX DE PEINTURE OU DE VERNISSAGE PAR PULVÉRISATION

Les chefs d'entreprise sont tenus conformément à l'Arrêté Ministériel n° 55-089 d'afficher dans un endroit apparent de l'atelier, le texte de l'arrêté ministériel, le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux.

Des dispositions spécifiques sont également prévues :

3) DANS LES ÉTABLISSEMENTS OÙ LE PERSONNEL EST EXPOSÉ À L'INTOXICATION SATURNINE

Les chefs d'industrie, conformément à l'arrêté ministériel n° 50-157, sont tenus d'afficher, dans un endroit apparent des locaux de travail, un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant les dangers du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter.

4) EN CE QUI CONCERNE LE SOUFFLAGE À LA BOUCHE DANS LES VERRERIES

Conformément à l'article 6 de l'arrêté ministériel n° 50-155, les chefs d'établissement sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux de travail, le texte de l'arrêté ministériel n° 50-155, un règlement d'atelier et le nom et l'adresse du médecin chargé de délivrer les certificats.

5) CONCERNANT LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DANS LES ÉTABLISSEMENTS QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ÉLECTRIQUES

Conformément à l'arrêté ministériel n° 55-072, l'employeur doit afficher des pancartes sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à certaines pièces sans tension non protégées.

6) CONCERNANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS INTERVENANT EN MILIEU HYPERBARE

Conformément à l'arrêté ministériel n° 2001-70 modifié par l'arrêté ministériel n° 2017-749 du 16 octobre 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, doivent être notamment affichés sur le site de l'intervention en milieu hyperbare le nom et l'adresse des secours médicaux.

Ne sont citées ci-dessus que quelques unes des dispositions particulières. ■

QUELS SONT LES DOCUMENTS À AFFICHER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Les textes législatifs et réglementaires imposent d'afficher dans l'entreprise un certain nombre de documents selon certaines conditions :

DOCUMENTS	LIEU D'AFFICHAGE
La convention collective	Visiblement, dans les locaux de travail, à deux ou plusieurs endroits
Le règlement intérieur	Au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible
Les horaires de travail	Dans chaque local affecté au travail des salariés
La durée du travail	Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures dans le cas de travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail. Afficher l'autorisation de l'Inspection du Travail dans l'établissement.
Certaines dérogations à la règle du repos dominical : L'autorisation délivrée par l'Inspection du Travail de donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche lorsque le repos dominical est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement L'avis à chaque salarié quand le repos est donné par roulement	Dans l'établissement Dans chaque local affecté au travail

<p>Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (articles 2-1 et 2-2 ainsi que cas échéant, ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application)</p>	<p>Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.</p>
<p>Le travail à domicile Les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux...</p>	<p>Dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile.</p>
<p>Protection contre le tabagisme Obligation d'apposer de manière apparente une signalisation afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumeur.</p>	<p>Dans l'établissement et de manière apparente.</p>
<p>Les délégués du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la note de service précisant les dates et heures prévues pour les élections des délégués du personnel, titulaires et suppléants, • la liste électorale, • le texte des articles 4 à 9 de la loi n° 459 • un état portant les nom, prénom, âge et durée de service des candidats <p>Le procès-verbal suivant les élections des délégués du personnel Les renseignements des délégués du personnel à l'attention du personnel</p>	<p>À l'emplacement habituellement réservé pour les avis donnés au personnel.</p> <p>À l'emplacement prévu pour être visible de l'ensemble du personnel. Sur les emplacements obligatoirement prévus mis à leur disposition par l'employeur.</p>
<p>Les communications syndicales</p>	<p>Sur des panneaux mis à leur disposition par l'employeur, distincts de ceux des délégués du personnel.</p>
<p>L'hygiène et la sécurité : Consignes et informations indiquant la capacité en m³ de chaque local Afin de prévenir les incendies : "l'interdiction de fumer" Certaines consignes en cas d'incendie dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1^{er} groupe.</p>	<p>Dans chaque local de travail. Dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1er groupe. Dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente.</p>

QUELQUES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITÉ	
<p>Les appareils de levage : Utilisation des grues : force maximale supportée par les crochets, câbles, chaînes Consignes diverses :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail • l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet • l'interdiction d'accès à la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue • les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation 	<p>Inscription visible sur les accessoires, sur une plaque ou sur un anneau fixé à l'agrès.</p> <p>Dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage.</p>
<p>Les presses à mouler : Plaque signalétique indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner</p>	<p>Sur le bâti.</p>
<p>Le bâtiment et les travaux publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prévention des accidents provoqués par les chutes de bennes, de bétonnières : consignes précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue • protection des ouvriers exécutant des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation : le texte de l'arrêté ministériel n° 55-084 ainsi que le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux 	<p>Non précisé.</p> <p>Dans un endroit apparent de l'atelier.</p>
<p>Dans les établissements où le personnel est exposé à l'intoxication saturnine : L'employeur est tenu d'afficher un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant un danger du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter</p>	<p>Dans un endroit apparent des locaux de travail.</p>
<p>Dans les verreries où est procédé un soufflage à la bouche : L'employeur est tenu d'afficher le texte de l'arrêté Ministériel n° 50-155 plus un règlement d'atelier et le nom du médecin chargé de procéder aux examens médicaux</p>	<p>Dans un endroit apparent des locaux de travail.</p>
<p>Dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques : Pancartes indiquant l'existence de pièces sous tension non protégées</p>	<p>Sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à ces pièces.</p>
<p>Intervention en milieu hyperbare : Nom et adresse des secours médicaux...</p>	<p>Sur le site de l'intervention en milieu hyperbare.</p>



Photo : Luca Iaconelli - Unsplash (libre de droits).

L'économie de l'attention

Le temps de cerveau disponible

En janvier 2004, Patrick Le Lay, PDG de TF1, répond dans un livre de chefs d'entreprises : *"Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible. Rien n'est plus difficile que d'obtenir cette disponibilité."* L'expression connaîtra un énorme succès, et est encore la référence de toutes les luttes contre la publicité.

Elle s'inscrit en effet dans le cadre plus global nommé *"Économie de l'attention"*. L'idée est simple : notre attention est très limitée (nous sommes monotâches) or l'économie est la science de la rareté, pas de l'abondance, il ne peut donc exister d'Économie de l'information. Il s'agit là d'une situation assez récente dans l'histoire de l'humanité : nos ancêtres n'étaient pas confrontés en permanence à des informations en provenance du monde entier, il a fallu le développement des moyens de communication, de la presse, des médias. Or depuis 1995 le développement d'Internet a permis une explosion du nombre d'informations disponibles, au point que dès 1997, Michael H. Goldhaber avait signalé que l'Économie de l'attention deviendrait la principale économie, qu'Internet provoquerait un changement de monde. Et, en effet, **la chasse à l'attention est devenue le tout premier travail des marketeurs : notre "Temps de cerveau disponible" est bien, à leurs yeux, notre valeur la plus précieuse.**

Subliminal et amorçage

L'attention ne représente cependant qu'une partie de ce dont parlait Le Lay : nous savons maintenant que la **disponibilité n'exige pas nécessairement l'atten-**

tion, et que cette dernière doit être distinguée de la conscience.

En 1957, aux États-Unis, James Vicary avait fait connaître au monde la peur du *"subliminal"*. Il affirmait avoir pu augmenter les ventes d'un cinéma de 18 % pour le Coca-Cola et de 50 % pour le pop-corn par l'insertion d'images dans des films projetés. Et même s'il a finalement avoué avoir inventé les chiffres (O'Barr, 2005), et qu'aucune expérience n'a jamais permis d'atteindre de tels niveaux d'influence, la peur de la manipulation inconsciente est restée, au point qu'en France la publicité subliminale est spécifiquement interdite depuis 1992 (Décret n° 92-280).

Par définition, une perception est subliminale si elle est trop rapide ou trop cachée pour atteindre la conscience, mais suffisante pour être décryptée par le cerveau et provo-

quer un effet. En termes de rapidité, le seuil de détectabilité dépend des individus et est généralement estimé, par référence au cinéma, à un vingt-cinquième de seconde (soit 40 millisecondes), mais Droulers (2000) avait retenu 30 ms. De nombreuses perceptions sont influentes très en-deça de ce seuil, par exemple l'effet de la beauté d'un visage ne demande que 13 millisecondes (Olson & Marshuetz, 2005).

Ces stimuli trop rapides ne représentent cependant qu'une toute petite partie de ceux qui nous influencent sans que nous en ayons réellement conscience. Personne n'a, en même temps, conscience des vêtements qu'il porte, de la chaise où il est assis, du bruit qui l'entoure, etc. L'objectif même de la concentration est de limiter cette conscience de l'environnement, or celui-ci

"La raison pour laquelle vous ne l'avez pas ressentie est qu'il n'existe pas. Ce que vous appelez amour a été inventé par des types comme moi, pour vendre des bas nylons."

Don Draper, Madmen

a un impact sur nous. Plus généralement, il est apparu qu'un stimulus pourra transformer la perception des suivants. Cet effet, l'*amorçage* ("priming"), est utilisé dans certaines illusions d'optique, où après avoir fixé son attention sur une image la suivante apparaît transformée, et en psychologie, pour orienter les réponses des testés afin de mesurer un effet. En fait, même si les effets sont faibles, ils peuvent être cumulatifs, et la simple présence d'un souvenir en mémoire immédiate contamine la perception des stimuli suivants (Kang et al., 2011).

L'amorçage est bien sûr l'arme principale des publicistes. Ils l'utilisent pour associer une émotion positive à leur produit : c'est cet *Effet Halo* (Thorndike, 1920) qui explique pourquoi si peu de marques sont présentes pour aider après des catastrophes. Ils peuvent même l'utiliser pour créer de la frustration : c'est la technique très efficace favorisée par de nombreux magazines féminins qui renforcent l'opposition entre les textes ("acceptez-vous telle que vous êtes") et les photos de mannequins (hors normes) pour inciter à l'achat de produits de beauté. **Le principe est qu'un amorçage est généralement plus efficace quand il n'est pas subliminal, mais ce peut être l'inverse : Tsushima et al. (2008 ; cité par Dehaene, 2009) ont montré que certains effets sont plus forts quand ils sont en dessous du seuil de perception.**

Conscience et attention

Attention et conscience doivent cependant être distinguées, la première servant de barrière à la seconde (Dehaene & Changeux, 2011). Il apparaît qu'une publicité n'a pas besoin de passer cette barrière pour être efficace, en fait elle n'a même pas besoin d'attention, il suffit de la diffuser souvent. C'est l'*Effet de Simple Exposition* : la répétition d'un stimulus permet de créer un avis positif, petit mais cumulatif (Fang et al. 2007). Cet effet n'est bien sûr pas systématique, et il peut même présenter des différences sexuelles : sur photo les hommes jugent plus belles les femmes qu'ils découvrent alors que les femmes préfèrent les hommes déjà vus (Little et al., 2014). Mais c'est lui qui a permis à Apple de faire le succès de son iPod (en montrant des écouteurs blancs), et c'est lui qui explique la volonté de Coca Cola d'avoir son logo visible partout dans le monde. C'est aussi lui qui fait que les publicités envahissantes sur Internet ont bien un effet positif, même si le visiteur a inconsciemment cliqué pour les faire disparaître (Courbet et al., 2014).

Les déclencheurs

L'efficacité de ces méthodes peut être augmentée en tenant compte du fait que notre cerveau est naturellement programmé pour gérer le surplus d'informations : au lieu de se laisser surcharger, il va se limiter à des détails précis, qu'il recherchera, et qui seront des *déclencheurs de comportement*, surtout quand ils sont exagérés. Par exemple, Johnson et al. (2012) avaient trouvé que des étudiantes à qui étaient présentées des silhouettes ne se distinguant que par le ratio taille/hanche ne classaient comme féminines que celles montrant un ratio inférieur à 0,68, soit en dessous de l'optimum de 0,71, alors que dans la réalité les hommes sont généralement au-dessus de 0,90 (voir Lettres Neuromonaco 53 et 54).

Ainsi, le célèbre "Temps de cerveau disponible" n'exige pas un cerveau conscient, ni même attentif, il suffit de sa présence, et dès lors ce qui importe principalement est la bonne sélection, et exploitation, des déclencheurs.

Le marché de l'attention

Vingt ans après, la prédiction de Goldhaber s'est réalisée : Internet en multipliant l'information a bien créé cette Économie de l'attention où les marketeurs doivent aller de plus en plus fort dans leur exploitation des déclencheurs psychologiques pour avoir une chance de vendre leurs produits. À ce jeu les réseaux sociaux, qui touchent au plus profond de l'expérience humaine, ont gagné, au point que des inquiétudes se font jour.

Tout d'abord, l'impact sur le cerveau ne semble pas négligeable. S'il est d'abord apparu limité (voir la synthèse de Fourquet-Courbet & Courbet, 2017), une nouvelle étude de grande ampleur de Twenge et al. (2017) montre que l'arrivée des smartphones a provoqué une augmentation des tendances dépressives, et des suicides, chez les adolescents américains. En d'autres termes, même si notre cerveau est programmé pour gérer la surcharge d'information, trop stimuler les déclencheurs peut engendrer des effets négatifs.

Et puis il y a un autre impact, moins visible mais plus profond : toutes les informations ne sont pas compatibles avec l'immédiateté des réseaux sociaux. De nombreux domaines exigent, pour les maîtriser, de la culture et de la réflexion, c'est-à-dire de la concentration. Et s'il est connu que personne ne peut apprendre la Mécanique Quantique sans y consacrer beaucoup de temps, la même contrainte s'impose à de nombreux autres sujets tout aussi importants.

Le 25 novembre, le CEPROM et l'ECAEF ont organisé au Musée Océanographique une conférence sur la place des petits États, et sur les conditions nécessaires à leur réussite. Les intervenants étaient de très haut niveau, et ils présentaient des arguments très solides qu'il est important de saisir pour assurer l'avenir du pays. **Mais leurs idées, quoique validées par l'Histoire, s'opposent souvent aux raccourcis usuels, et un travail intellectuel est nécessaire pour en comprendre l'importance et la portée. Elles ne sont pas résumables à quelques slogans pouvant buzzer sur les réseaux sociaux : quelles seront leurs chances face à la concurrence des déclencheurs ?** ■

Philippe Gouillou

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

Références :

- Courbet et al. (2014, DOI : 10.1111/jcc4.12035);
- Dehaene (2009, Cours au Collège de France);
- Dehaene & Changeux (2011, DOI : 10.1016/j.neuron.2011.03.018);
- Droulers (2000, DOI : 10.1177/076737010001500403);
- Fang et al. (2007, DOI : 10.1086/513050);
- Fourquet-Courbet & Courbet (2017, DOI : 10.4000/irfsic.2910);
- Goldhaber (2007, *First Monday*);
- Kang et al. (10.3758/13423-011-0126-5);
- Les associés d'EIM (2004, ISBN : 978-2914119337);
- Little et al. (2014, DOI : 10.1007/s10508-013-0120-2);
- O'Barr (2005, DOI : 10.1353/asr.2006.0014);
- Olson et al. (2005, DOI : 10.1037/1528-3542.5.4.498);
- Thorndike (1920, DOI : 10.1037/h0071663);
- Tsushima (2008, DOI : 10.1016/j.cub.2008.04.029);
- Twenge et al. (2017, DOI : 10.1177/2167702617723376)



**SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D'ASSAINISSEMENT**

- Nettoyage
- Enlèvement d'encombrants
- Compacteurs - Caissons
- Collectes sélectives
- Bacs roulants



Tél. 92 05 75 16 • Fax 92 05 92 56
www.sma.mc • Email : sma@sma.mc

**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.

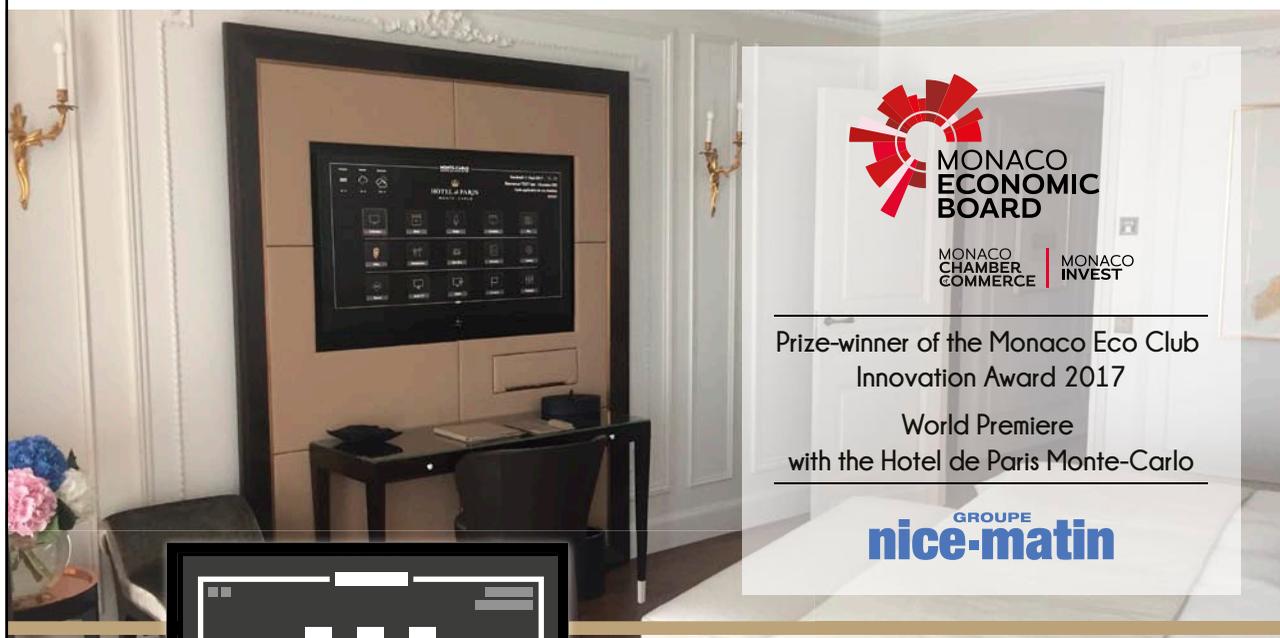
NOTRE MISSION

- › 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



Your Partner for the implementation
of the **Guest Hospitality Xperience**®.

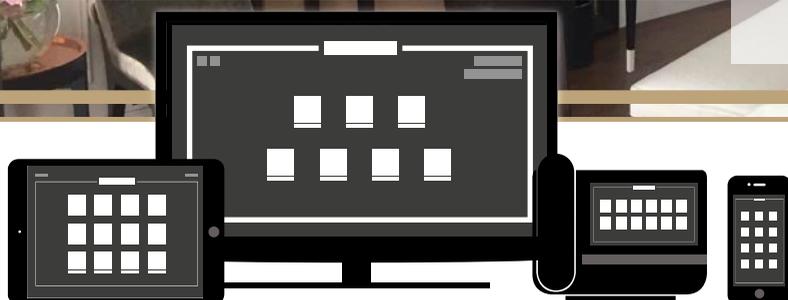


MONACO CHAMBER OF COMMERCE | MONACO INVEST

Prize-winner of the Monaco Eco Club
Innovation Award 2017

World Premiere
with the Hotel de Paris Monte-Carlo

GRUPE
nice-matin



GHX®

Guest Hospitality Xperience

By easyOne

www.easyone.mc

CEPROM-ECAEF : la taille des petits États peut être leur force

La deuxième conférence CEPROM-ECAEF (voir encadré), qui s'est tenue jeudi 25 novembre au Musée Océanographique, a permis à 250 personnes, dont des étudiants de l'IUM (International University of Monaco) dans le cadre de leur formation, de rencontrer des intervenants de très haut niveau. Après les mots de bienvenue de S.A.S. le Prince Souverain Albert II de Monaco, Président du CEPROM, et ceux de S.A.S. le Prince Michael du Liechtenstein, Président de l'ECAEF, sont intervenus : Detmar Doering, Terry L. Anderson, Karl-Peter Schwartz, Peter A. Fisher, Henrique Schneider, Carlos A. Gebauer, Michel Hunault, Antonio Martino et Kurt R. Leube.

Cette journée a étudié les atouts et le rôle des petits États dans le monde moderne. Maintenant que la question de leur sécurité est résolue par des alliances, leur agilité et leur capacité à réagir vite à l'heure de l'augmentation croissante des échanges internationaux (la mondialisation) constituent des avantages de plus en plus importants, qu'ils doivent savoir exploiter au mieux.

Terry L. Anderson (Hoover Institution, Stanford University) s'est appuyé sur son livre *"Un Oest sauvage pas si sauvage"* (*"The Not So Wild, Wild West: Property Rights on the Frontier"*, 2004) pour détailler le concept même d'État. En effet, si les films Western nous ont donné une image très violente et anarchique de la conquête de l'Ouest américain, la réalité était beaucoup plus organisée afin de protéger les droits de propriété de chacun. Anderson montre que chaque caravane de chariots qui partait à la frontière se dotait d'une règle interne que chacun devait signer et respecter. Cette "Constitution" faisait de chaque caravane un véritable État, même si celui-ci ne se définissait pas par un emplacement géographique prédéterminé. Le point essentiel est que chacun des membres était libre de quitter la caravane pour en rejoindre une autre : cette concurrence entre les États (les caravanes) permettait de limiter l'étendue de leur Constitution, qui était ainsi contrainte de respecter la liberté de chacun. Anderson remarque que cet exemple est généralisable : une organisation centrale organisée autour de besoins spécifiques,



© CEPROM / Fabrice Prancier

et limitée à eux, peut garantir la liberté de tous. Et pour y parvenir, les petits États sont avantagés par leur taille même.

Henrique (Henry) Schneider a quant à lui pris l'exemple des villages suisses pour montrer que les plus petites organisations politiques sont les meilleures. Il a d'abord expliqué qu'ils sont, aussi petits soient-ils, des États à part entière : ils sont dotés d'une constitution, où la démocratie directe s'applique en réel. Schneider a insisté sur les trois avantages principaux dont bénéficient ces petites organisations. Tout d'abord, elles sont réactives : elles peuvent détecter les opportunités, les saisir et s'y adapter pour en profiter. Ensuite, de par leur petite taille qui raccourcit les circuits de décision, le Capital Social, né des relations entre les habitants, y reste plus important que la politique, laquelle n'a pas la même capacité de créer de la confiance et du lien, ni de résoudre les conflits. Enfin, elles sont en compétition avec les autres petites organisations, ce qui les oblige à rester réactives et à entretenir leur Capital Social.

Avec les autres intervenants, tous deux ont montré que les petits États ont non seulement leur rôle à jouer, mais sont même de plus en plus avantagés dans le monde moderne. Confrontés à la compétition des autres États, ils sont contraints de protéger la liberté de leurs habitants et de développer la concurrence, conditions nécessaires à la réussite.



Le Think Tank de la Maison Souveraine

Créé le 3 novembre 2005 (Ordonnance Souveraine n° 251), le Centre d'Études Prospectives pour Monaco (CEPROM) est partie intégrante de la Maison Souveraine. Il "a pour mission de promouvoir le développement, dans la Principauté de Monaco, d'activités novatrices dans le domaine des connaissances et de l'intelligence." Présidé par S.A.S. le Prince Souverain, il est composé du Ministre d'État, du Président du Conseil national, du Chef du Cabinet Princier, et de personnalités désignées en fonction de leurs compétences. L'Ordonnance Souveraine n° 5.418 du 15 juillet 2015 a nommé ou confirmé, pour trois ans : M. Laurent Anselmi, Secrétaire Général de la Chancellerie de l'Ordre de Saint-Charles, M. Emmanuel Falco, Conseiller privé de S.A.S. le Prince Souverain, nommé Secrétaire Général du CEPROM, M^e Thierry Lacoste, Avocat au Barreau de Paris, et M. Claude Palmero, Administrateur des Biens de la Maison Souveraine.

L'European Center of Austrian Economics Foundation (ECAEF) est une institution académique indépendante fondée au Liechtenstein qui a pour objectif la poursuite des recherches scientifiques de l'École Autri-

chienne d'Économie, et de faire connaître ses idées séminales. Elle est présidée par S.A.S. le Prince Michael du Liechtenstein.

Le CEPROM et l'ECAEF avaient déjà organisé une conférence à Monaco en novembre 2016, sur le thème : *"L'effondrement de l'État Providence à travers le monde. La fin du rêve sera-t-elle un cauchemar ?"*. Le thème de la conférence de 2017, en présence de S.A.S. le Prince Albert II de Monaco, S.A.S. le Prince Michael du Liechtenstein et S.A.S. le Prince Philippe du Liechtenstein, était particulièrement adapté aux deux États : *"Les forces des petits États européens dans le III^e millénaire"*. Ces rencontres, qui permettent de bénéficier d'intervenants de tout premier plan sur des réflexions essentielles pour l'avenir de la Principauté, sont maintenant annuelles. Elles sont devenues, comme le note Patricia Navarro pour Monaco Info, *"le Forum Davos des petits États."*

L'enjeu est important, comme S.A.S. le Prince Souverain l'a souligné : *"Les petits États peuvent, dans un certain nombre de domaines, servir d'exemples par leur capacité d'adaptation face à des situations de crise, qu'elles soient de nature financière, économique, ou toute autre."*

Smart City Monégasque :

*"Il s'agit de créer un monde dans lequel **tradition** va finalement rimer avec **innovation!**"*



© Equipe photographique de Bercy

Paul Jolie, nouveau Conseiller pour le Numérique auprès du Ministre d'État, présente sa mission et fait le point sur les évolutions stratégiques futures et les différentes étapes qui seront nécessaires pour y parvenir.

MBN/ Pourriez-vous nous présenter votre mission ?

Paul Jolie : En tant que nouveau Conseiller pour le Numérique auprès du Ministre d'État, ma mission est double : développer le Numérique sur Monaco et construire la Smart City Monégasque.

Il faut pour mieux cerner l'importance de ce rôle d'abord comprendre que nous vivons actuellement une véritable "révolution", aussi importante que la révolution de l'imprimerie qui a vu la multiplication du nombre de livres et donc la diffusion de la connaissance.

Cette "révolution" est celle des données. Et la cause en est la numérisation de notre économie. Il y a encore peu, les appareils photo-

graphiques ou les caméras étaient analogiques. Ils sont maintenant numériques. Cette convergence numérique rend possible la production d'information nouvelle très facilement en combinant des données issues de différentes sources. Ainsi sont nés les réseaux sociaux, sortes d'agrégateurs d'information alliant photos, vidéos, textes et autres hyperliens...

La particularité de cet univers numérique est que le coût de réplique de ces données est proche de zéro et facilite encore plus la diffusion et l'échange d'information.

La production de l'information est telle que nous assistons actuellement tous les deux ans à un doublement de l'information produite par l'Humanité depuis ses origines ! C'est une nouvelle loi empirique qui vient de naître et qui apparaît aussi importante que la fameuse loi de Moore énoncée quant à elle dans les années soixante et toujours en vigueur aujourd'hui...

Nous comptons maintenant en zettaoctets, un zettaoctet étant un peu plus d'un milliard de fois un teraoctet. L'humanité a produit en 2013 (estimation faite par le cabinet IDC) 4,4 zettaoctets de données depuis l'origine de l'humanité et devrait avoir produit en 2020 dix fois plus, soit 44 zettaoctets !

Le foisonnement de ces données donne lieu à l'émergence de nouveaux outils pour les manipuler. Les termes utilisés sont d'ailleurs proches de ceux utilisés dans l'industrie pétrolière. On parle volontiers de données brutes – comme on parle de pétrole brut.

Ces données peuvent être "raffinées" suivant différentes dimensions :

- Pour créer de l'information. On qualifie d'information toute donnée pertinente contextualisée.
- Pour créer de la connaissance. C'est-à-dire une information que l'humain est capable d'interpréter pour se construire une représentation du monde et pour interagir correctement avec lui.
- Pour créer des prévisions. C'est un niveau de savoir supérieur résultant de modèle et visant à interpréter des phénomènes et à en deviner en avance l'évolution.

La société de la connaissance dont on parle souvent est donc une société où l'on va "savoir faire parler les données" entre elles et offrir de nouveaux services que nous ne connaissons pas encore.

À titre d'illustration, aux États-Unis, des vêtements communicants font remonter des données régulièrement à un site central (le rythme cardiaque, la tension, etc.) et permettent de pronostiquer des problèmes graves en avance : on peut ainsi vous demander de passer à l'hôpital avant qu'une crise cardiaque n'arrive !

Dans cet espace, de nouveaux métiers émergent, comme des gestionnaires de bases de données d'un nouveau genre qu'on appelle NoSQL (pour Not Only SQL) ou encore des métiers de "Data Scientists", sortes d'artistes écrivant des algorithmes d'un nouveau genre pour exploiter ces données.

Le poste de Conseiller prend alors tout son sens : il s'agit de préparer la Principauté à cette nouvelle "révolution".

MBN/ Quelles sont les évolutions stratégiques futures du Gouvernement Princier en matière de développement du numérique à Monaco ?

P.J. : Le Gouvernement s'est fixé quatre ambitions :



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



PRINCIPAUTÉ DE MONACO



IMPRIMERIE
DEPUIS 1980
LABELISÉ DEPUIS 2007



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



MONACO
WELCOME
CERTIFIED

• Devenir un État Numérique moderne

L'objectif est ici d'avoir une Administration plus performante grâce au Numérique. Comment, en coordonnant des plans de développement du Numérique de façon transversale, et en assurant la transformation digitale de l'Administration. Le développement de relations interactives sous formes numériques avec les usagers en sera la clé. Enfin, de construire une gouvernance agile du Numérique avec le secteur privé.

• Créer un écosystème favorable au développement du Numérique et de ses usages

La mise en commun des données sur Monaco, autour de réseaux et de ressources organisées, permettra à l'écosystème de s'épanouir. De nouveaux services devraient émerger de cette stratégie dans les prochaines années.

• Développer le Numérique comme facteur d'attractivité et de croissance

Monaco revendique déjà des valeurs fortes autour de la sécurité et du développement durable. La stratégie en cours vise à renforcer également la dimension "innovation" de la Principauté. La création récente de Monaco Tech n'est qu'un des premiers étages de cette nouvelle fusée.

Des domaines comme la santé et l'éducation seront au cœur des sujets Numériques ces prochaines années.

• Rendre le Numérique accessible à tous

Mais cette "révolution" suppose une adaptation forte des usages, en évitant la fracture générationnelle potentielle entre ceux qui sont "nés dedans" et ceux qui doivent changer leurs habitudes. C'est en développant l'accessibilité du Numérique pour les populations sensibles et en accompagnant les usages – par des programmes de formation adaptés – que nous pourrions vivre pleinement et heureusement dans ce nouveau monde. Cela supposera également de savoir adapter les lois pour protéger les consommateurs d'une mauvaise utilisation – non souhaitée par tous – de leurs données personnelles.

De ces quatre ambitions, sont nés quatre priorités pour les trois prochaines années :

- La sécurité ;
- La transformation digitale de l'administration ;
- Le réglementaire ;
- La Smart City.

MBN/ Concrètement, qu'est-ce qu'une Smart City?

P.J.: La meilleure définition que je puisse donner est celle proposée par M. Luc Belot, dans le livre qu'il a écrit : *"De la Smart City au Territoire d'Intelligences"*.

Vous remarquerez que Territoire est au singulier et Intelligences au pluriel : il s'agit de stimuler LES intelligences de la ville pour "passer de la ville informatique à la ville Numérique. Il s'agit de construire une ville collaborative, contributive, disruptive, inclusive, créative".

Une Smart City, c'est une ville qui sait construire un écosystème apprenant apte à créer de la valeur pour les utilisateurs du système, pour Monaco et pour les membres de l'écosystème impliqués.

Il s'agit, à terme, d'avoir une ville – ou un État dans le cas de Monaco, un "Smart State" – où les différents usagers de la ville sont co-constructeurs de leur bien être dans la ville ! Ils sont ainsi mis au cœur des projets.

Mais une Smart City, c'est aussi faciliter la réutilisation des jeux de données pour favoriser l'émergence de nouveaux services, en construisant un entrepôt de données "horizontal". Et alimenter cet entrepôt de données de flux de données issus de nombreux capteurs. Ce qu'on appelle l'internet des objets est en relation directe avec l'émergence des Smart Cities. Chaque "objet" sera doté d'une adresse et d'une capacité computationnelle, ce qui lui permettra d'engager une forme de "conversation" avec la ville.

Enfin, une Smart City est aussi la mise en place d'un nouveau type de gouvernance dans lequel les secteurs publics et privés coopèrent.

Nous pensons qu'il est important que la Smart City ait une capacité d'apprentissage via l'innovation. Les frustrations des différents usagers de la ville – que ce soient les habitants, les automobilistes, les visiteurs, les commerçants, ou d'autres – seront des sources importantes de créativité pour rendre la vie plus agréable au quotidien.

La Smart City concerne tous les domaines de la ville, que ce soit la gestion des immeubles (on parle de smart buildings), de la circulation, des services publics, de l'éducation, de la santé ou encore du transport. On peut d'une certaine façon parler de QI de la ville intelligente !

MBN/ Le concept de "Ville Intelligente" est une tendance internationale forte qui ne peut être réduite à un modèle unique de développement, d'aménagement et de gouvernance. Quelles seront les principaux axes et spécificités de la Smart City Monégasque? Et quelles en seront les différentes étapes?

P.J.: J'ai proposé que la Smart City Monégasque soit construite en différentes "saisons", comme dans les séries télévisées, avec différents épisodes.

Une saison correspond concrètement à la réalisation d'un ou plusieurs "défis" qu'il s'agit de réaliser.

Pour la première Saison, deux défis sont proposés :

- Le premier est de construire une première version d'un entrepôt de données "horizontal" regroupant et partageant les données, en utilisant les technologies "BIG DATA".
- Le second est de construire une première télécommande de la ville pour pouvoir actionner les premiers services qui seront offerts.

Parce que ces deux défis sont difficiles à réaliser, il a été choisi de ne pas adresser l'ensemble des acteurs de la ville mais de commencer sur une cible particulière : les touristes.

Il s'agira ici de faire vivre aux touristes monégasques – rappelons qu'il y a 9 millions de touristes par an sur la Principauté – une nouvelle expérience de la ville. Nous utiliserons pour cela les smartphones (qui seront la télécommande dont on parle plus haut) dont tout le monde ou presque est doté aujourd'hui.

Pour mieux comprendre ce que nous allons faire, il faut vivre l'expérience d'un touriste arrivant sur Monaco. Celui-ci sera invité à télécharger une application – appelons-la "Easy Monaco" pour la clarté de l'exposé. Suivant la nationalité du touriste l'interface sera en français ou en anglais dans un premier temps, mais accueillera rapidement d'autres langues.

Cette application donnera accès à un grand nombre de services, comme des services de localisation ou des parcours adaptés au profil du touriste. Un touriste d'affaires venant sur Monaco pour un congrès



emploi monaco

Le premier site emploi de la Principauté

www.emploi-monaco.com

de trois jours n'a pas les mêmes besoins qu'un touriste venu en famille pour la journée.

Nous pensons que l'entrepôt de données permettra de mieux connaître la population touristique – tout en respectant les droits sur la vie privée.

Un bénéfice indirect de cette connaissance sera la possibilité de mieux gérer les foules (touristiques) en cas de grand événement sportif ou en cas de crise (par exemple un attentat) en informant, et orientant en la rassurant la population.

En Saison 2, le défi qui a été choisi est celui de l'écologie.

L'idée est d'utiliser les capacités de ces nouveaux outils afin de réduire toutes les formes de pollution – qu'elles soient sonores, carbonées ou autre sur la Principauté. La cible privilégiée durant cette saison sera la population pendulaire.

Les services qui seront offerts seront des services d'aide pour trouver rapidement un parking, ou pour améliorer les correspondances dans la ville. Nous chercherons également à faciliter l'usage de moyens de transports plus écologiques comme le vélo ou tout simplement... la marche.

L'innovation sera au rendez-vous puisque nous nous appuyerons sur des start-up bien choisies.

Enfin, en Saison 3, nous développerons, voire nous inventerons, des services numériques pour les habitants monégasques. Pour cela nous emploierons une démarche participative avec les habitants afin que ce soient eux qui "inventent" leur ville.

Comme vous l'avez compris, rien n'est écrit d'avance et une grande part de ce qui va émerger dans les prochains mois, années, sera le fruit d'une démarche d'apprentissage collective.

D'une certaine façon, la montée en maturité des différents acteurs de la ville, grâce au développement de nouveaux usages et l'appropriation de nouveaux outils, correspond au développement du QI de la ville que nous décrivions plus haut.

Point d'orgue de notre démarche, nous avons choisi de jouer la carte de la génération Y et avons proposé à des étudiants, dans le cadre d'un partenariat que nous avons construit avec l'association Matrice, de nous aider à réfléchir à ces nouveaux services à inventer !

MBN/ Quel en sera l'impact sur l'écosystème monégasque ?

P.J.: Pour l'écosystème, c'est un changement de culture ! Il s'agit de créer un monde dans lequel **tradition** va finalement rimer avec **innovation** !

La Principauté a noué un partenariat avec l'association Matrice pour qu'elle nous aide dans la création de nouveaux services.

Matrice est un programme d'innovation et d'entrepreneuriat de l'École 42, "inventée" par Xavier Niel. Pour faciliter l'introduction des étudiants de dernière année de l'École 42, Matrice a proposé à Monaco de monter un projet, avec une quinzaine d'étudiants de l'École 42 et une quinzaine d'étudiants venant d'autres écoles pour réfléchir à de nouveaux services à offrir aux touristes.

Si les projets voient le jour, ils devraient donner lieu à création de start-ups – dont certaines auront sans doute la chance de s'implanter sur le territoire de Monaco.

 **SUISSCORTAGE**
ASSURANCES

PASTOR GROUP

Broker at **LLOYD'S**

SANTÉ



ENTREPRISE



RESPONSABILITÉ CIVILE



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCORTAGE.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

Règlement Général sur la Protection des Données :

"Même en n'adhérant pas à l'UE, Monaco est concerné car ses entreprises et organisations travaillent avec le reste de l'Europe"



Après son adoption le 14 avril 2016 par le Parlement européen, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai 2018. Ses dispositions seront directement applicables aux entreprises et

organisations des États membres de l'UE gérant des données personnelles. Le MBN a interrogé Jean-Marc Rietsch, Conseiller pour le Numérique au sein du Bureau de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies, et expert en sécurité IT, qui en explique la portée.

MBN/ En quoi consiste le RGPD et quel est son objectif principal?

Jean-Marc Rietsch : Il constitue une évolution naturelle de l'existant, comme en France avec la Loi informatique et libertés de 1978 et l'adaptation de la Directive européenne de 1995 qu'il abroge au passage. Il fait également suite au règlement eIDAS, entré en application le 1^{er} juillet 2016, qui a posé un cadre européen en matière d'identification électronique et de services de confiance pour les transactions électroniques sécurisées, afin de favoriser l'essor d'un marché unique numérique. En organisant les aspects de la confiance numérique et en donnant un statut aux prestataires de services de confiance, il a synthétisé plus de 15 ans d'évolution. Le RGPD, qui organise à l'échelle européenne la protection des données personnelles, procède de la même logique. Il vise principalement à unifier la protection des données personnelles dans les pays membres, en consolidant les droits des personnes et la responsabilisation des acteurs traitant des données, et en favorisant la coopération entre les autorités compétentes tout en renforçant les sanctions pouvant atteindre jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial.

MBN/ Qui concernera-t-il?

J.-M.R. : Contrairement aux Directives européennes, transposables dans le droit national des États membres dans un délai imparti, les Règlements européens s'appliquent en l'état à tous les pays membres de l'UE. Lors de l'entrée en vigueur du RGPD, les entreprises et organisations des États membres traitant des données personnelles devront donc s'y conformer. Cependant, il faut plus le voir comme une opportunité pour ces mêmes entreprises et organisations de mettre en œuvre une méthodologie qui

leur permettra de réussir leur transformation numérique dans sa globalité, en appliquant une véritable gouvernance de l'information, pas seulement limitée aux données personnelles.

MBN/ Quelles dispositions spécifiques introduira-t-il?

J.-M.R. : Le RGPD amène deux nouveautés importantes. D'abord, il supprime la quasi-totalité des déclarations actuelles, sachant que les entreprises et organisations devront néanmoins pouvoir prouver en toute circonstance qu'elles sont conformes. Cela impliquera, entre autres, de tenir un registre des traitements des données personnelles, d'effectuer une analyse de risques des données les plus sensibles pour mesurer l'impact en cas de perte de confidentialité, et de lister les mesures adaptées pour y remédier le cas échéant. Ensuite, il étend la notion de responsabilité à toute la chaîne : une entreprise ne pourra plus se réfugier derrière un sous-traitant, elle devra vérifier la conformité de ses fournisseurs et surtout pouvoir prouver qu'elle l'a fait, entraînant par là une modification des conditions contractuelles.

MBN/ Quel en sera l'impact à Monaco, notamment sur les entreprises et les organisations?

J.-M.R. : Même en n'adhérant pas à l'UE, Monaco est concerné car ses entreprises et organisations travaillent avec l'Europe. De par leur position possible de sous-traitant, elles se doivent de se conformer au RGPD pour ne pas courir le risque qu'une société européenne ne puisse pas travailler avec elles. De plus, rappelons que cette mise en conformité devrait également les aider à réussir leur propre transformation numérique. Le tissu économique monégasque étant surtout composé de PME, mon conseil serait qu'elles soient vigilantes vis-à-vis de leurs sous-traitants en leur imposant progressivement cette conformité, tout en s'engageant elles aussi sur cette voie.

MBN/ Faut-il s'attendre à un nouveau renforcement prochainement?

J.-M.R. : Oui, avec la mise en application de la Directive NIS (Network and Information Security) relative à la sécurité des réseaux et des systèmes d'information, qui renforcera la lutte contre la cybercriminalité, en bénéficiant des travaux réalisés dans ce sens par les Opérateurs d'Importance Vitale. Adoptée le 6 juillet 2016 par le Parlement européen, les États membres devront la transposer dans leur droit national d'ici le 9 mai 2018. C'est la suite cohérente de ce que nous évoquions plus haut. Ces évolutions légales et réglementaires traduisent une prise de conscience des enjeux liés à la sécurité numérique dans son ensemble, en ajustant le cadre juridique européen aux changements radicaux qu'elle introduit et en mettant en œuvre les mesures adaptées pour une transition numérique réussie. ■

Cybercriminalité : Êtes-vous prêts à faire face à une cyberattaque ?

La cybercriminalité est une menace de plus en plus présente. Pour y sensibiliser les acteurs économiques, le 16 novembre, la FEDEM, la Chambre Monégasque de l'Assurance et la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies ont co-organisé un petit-déjeuner débat, avec la participation de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique et le soutien du Conseil Économique et Social.

L'animateur et entrepreneur David Sirour l'a clairement annoncé : *"La cybercriminalité est un enjeu majeur. Depuis l'arrivée des premiers navigateurs internet dans les années 90, la quantité et la sensibilité des données échangées ont cru de façon exponentielle, tout comme le risque lié à la corruption de l'intégrité de ces données. Tous les secteurs sont concernés."*

Un constat confirmé par le Président de la FEDEM Philippe Ortelli : *"Toutes les entreprises peuvent être impactées. Ransomware, arnaque au Président ou email infecté, les risques cyber sont multiples et bien réels. Il est essentiel qu'elles prennent conscience de ces nouveaux dangers et se mettent en capacité de s'en défendre. C'est pourquoi la FEDEM soutient cette initiative."*

Patrice Cellario, Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Intérieur, a également rappelé que la cybersécurité est un axe important de la politique menée par le Gouvernement Princier. *"Monaco offre un haut degré de sécurité physique. Notre ambition est d'atteindre un niveau de sécurité numérique identique."* Pour y parvenir, le pays a mis en place des outils législatifs et réglementaires, et a créé en 2015 l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique (AMSN). *"Son action est essentielle, mais ne peut être vraiment efficace que si tous les acteurs prennent conscience des risques"*.

L'occasion pour le Contre-amiral Dominique Riban, Directeur de l'AMSN, d'expliquer les types d'attaques les plus utilisées par les hackers : les arnaques, l'espionnage, le sabotage, l'atteinte à l'image. *"Il existe des solutions pour se défendre efficacement. Elles doivent être adaptées à la taille de l'entreprise. Une TPE et un grand groupe n'ont pas besoin du même niveau de sécurité. Des précautions d'hygiène informatique* doivent être prises : utiliser des mots de passe forts, ne pas administrer son système depuis son poste utilisateur, ne pas mettre les serveurs directement en ligne mais prévoir au moins un pare-feu... Former les personnels est aussi nécessaire, notamment pour les rendre plus vigilants face aux emails reçus. 80 % des cyberattaques débutent par un email malveillant. Une minute pour le lire et des mois pour réparer un système d'information infecté, et c'est très coûteux"*.

La parole a ensuite été donnée aux spécialistes en cyber-risques de la Chambre Monégasque de l'Assurance et aux experts en sécurité IT de la Chambre Monégasque des NT, qui ont enchaîné les interventions croisées afin de couvrir aux plans technique et assurantiel les trois phases d'une cyberattaque : avant, pendant et après.

Thomas Graiff, Directeur Général Adjoint d'Ascoma Jutheau Husson, a résumé la nature des risques et précisé comment leur impact financier se traduit en termes d'assurance, de dommages ou de responsabilité. Il a expliqué : *"L'assurance cyber vient dans une très grande majorité des cas compléter un "trou de garantie" des polices de dommages aux biens et de responsabilité civile."*

Côté technique, Sébastien Massé, Directeur Cybersécurité de Monaco Informatique Service, s'est intéressé à l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre d'une stratégie globale de sécurisation de leur système d'information. *"C'est un vrai projet d'entreprise qui dépasse le cadre strict de l'informatique."* Dans la même dynamique, Jean-Christophe Pari, Directeur Technique de Noeva, a insisté sur l'importance de bien définir en amont le périmètre à protéger. *"C'est la condition sine qua non pour apporter une réponse technologique adaptée à l'environnement de l'entreprise et à la couverture du risque."*



De gauche à droite : Éric Pérodeau, Président de la Chambre Monégasque des NT, Dominique Riban, Directeur de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique, André Garino, Président du Conseil Économique et Social, Michel Gramaglia, Vice-président de la Chambre Monégasque de l'Assurance, Patrice Cellario, Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Intérieur, et Philippe Ortelli, Président de la FEDEM.

Olivier Boscagli, Administrateur Délégué d'Eurasur, a quant à lui mis l'accent sur les évolutions du marché. *"Aujourd'hui, les professionnels de l'assurance appréhendent mieux l'impact financier de ces risques spécifiques et savent répondre aux besoins des entreprises, petites ou grandes"*. Grâce au questionnaire de souscription, l'assureur estime le degré de maturité de l'entreprise et la pertinence des mesures qu'elle

a adoptées pour se prémunir, lui permettant de définir son assurabilité et les conditions de celle-ci.

Thierry Leray, Administrateur de Telis, a ensuite décrit les axes opérationnels d'intervention : *"Nous agissons d'abord en préventif avec la conception d'un réseau plus facile à sécuriser, puis en curatif pour stopper l'attaque, et enfin au niveau de la reprise de l'activité qui doit être très rapide car au-delà de 48h, le risque de dépôt de bilan s'accroît"*.

Puis, Olivier Labedan, Directeur de Gramaglia Assurances, a détaillé l'implication des assureurs : *"L'entreprise couverte a un accès immédiat à des services, l'assureur s'appuyant sur des experts techniques, juridiques, et de communication, et peut être indemnisée pour la grande globalité de son sinistre. En cas de cyberattaque, elle a à disposition un professionnel qui lui expliquera les étapes pour mettre en place une gestion de crise."*

Enfin, Nicolas Baussart, Directeur Général d'Uriel, a mis en avant les nouveaux risques de l'hyper connectivité pour les entreprises. *"Les objets connectés (IoT) offrent une nouvelle porte d'entrée aux hackers. Mais nous disposons à Monaco de l'expertise IoT à même de maintenir un niveau de sécurité conforme aux enjeux"*.

Si cette rencontre a permis à la centaine d'acteurs économiques présents de poser leurs questions aux experts, elle a aussi confirmé l'intérêt de mettre en place des actions communes de sensibilisation pour permettre la sécurité numérique de tous, et ainsi accroître l'attractivité du pays. ■

* Pour en savoir plus : <https://amsn.gouv.mc>

Le Syndicat des Entreprises Monégasques d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SEMAAD) rejoint la FEDEM

C'est un nouveau syndicat patronal, récemment créé, qui rejoint la FEDEM : le *Syndicat des Entreprises Monégasques d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SEMAAD)*, a, en effet, été approuvé par les Autorités, a élu son premier Bureau, et a souhaité s'affilier à la FEDEM.

Éric Darroman, son Président, précise que le syndicat regroupe pour le moment 5 entreprises, et aura vocation à représenter et défendre les intérêts d'une profession qui se développe de plus en plus avec le vieillissement de la population, afin de préserver le plus longtemps possible l'autonomie des particuliers âgés et/ou handicapés et dépendants, dans leur vie quotidienne, et à leur domicile.

Il explique également qu'avec les autres membres du Bureau, il est d'ores et déjà envisagé la mise en place d'un plan de formation, avec la création innovante d'un "Passeport Formation" permettant la traçabilité des modules de formation accomplis par les salariés au cours de leur carrière. De même, sera créé un

Code de Déontologie de la profession et des intervenants. Le SEMAAD souhaite devenir un interlocuteur privilégié auprès des pouvoirs publics. ■



Les membres du Bureau du SEMAAD élus, avec de gauche à droite, Laurent Goolen, Trésorier, Carole Gabay, Secrétaire, et Éric Darroman, Président.



La Chambre Monégasque du Shipping et l'organisation Business Sweden se mobilisent pour une industrie maritime durable

Sous l'égide de la Chambre Monégasque du Shipping (CMS) et de Business Sweden, organisation mixte de promotion à l'export fédérant le Gouvernement de Suède et la Communauté des entreprises suédoises, le 12 octobre 2017, au Yacht Club de Monaco, s'est tenue la "Sustainable Shipping Conference", qui a permis aux principaux acteurs des industries maritimes monégasque et suédoise de partager les pratiques exemplaires auxquelles les opérateurs des deux pays recourent pour opérer leur transition vers une industrie économiquement et écologiquement viable.

Les discours d'ouverture ont été prononcés par Manfredi Lefebvre d'Ovidio, Président de la CMS, et Mattias Landgren, Secrétaire d'État du Ministre des Infrastructures suédois, et suivies par les exposés d'experts sur le chemin à parcourir vers une industrie maritime durable.

Au vu du déclin inexorable de l'environnement marin et de la qualité des océans, le Secrétaire d'État a exhorté les acteurs de l'industrie à s'associer aux décideurs pour les aider à progresser suffisamment vite pour parvenir à une industrie maritime durable, sans en détruire les fondamentaux économiques.

Le Président de la CMS a ainsi pu rappeler le plein engagement de l'industrie maritime dans la préservation des océans, mais que les pouvoirs publics doivent garantir les infrastructures portuaires nécessaires à l'amélioration des standards environnementaux, notamment en termes d'installations pour la réception et le traitement des déchets des navires.

Roberto Martinoli, Administrateur délégué de Silversea SAM, a prouvé que la réduction progressive de l'impact environnemental des navires de croisière était une réalité grâce aux avancées technologiques, carburants alternatifs et politiques industrielles. Il a surtout mis en exergue les pratiques vertueuses de gestion des déchets, où le taux de recyclage des déchets produits par passager dépasse 60 %. Il a aussi rappelé que des milliards sont investis dans le développement de navires de croisière alimentés en gaz naturel, mais que les limites imposées par des infrastructures portuaires d'alimentation et des chaînes d'approvisionnement rudimentaires freinent cet élan.

Erik Lewenhaupt, Chef de la division industrie durable de l'Armateur suédois Stena Line, a ensuite souligné que l'Industrie se prépare à des évolutions majeures car, pour assurer la réduction planifiée des émissions de Co² entre 2030 et 2050, un vrai bond technologique sera nécessaire, notamment en matière de carburants alternatifs (gaz naturel, méthanol et autres bio fuels) et de conception de navires électriques et hybrides avec l'énergie accumulée dans des batteries Li-ion. Il a aussi mis l'accent sur la nécessité pour les décideurs de ne pas perdre de vue que l'industrie maritime est très fragmentaire, s'agissant d'un business familial avec en moyenne 5-6 navires par flotte, et qu'il est primordial que les pouvoirs publics s'engagent au travers d'investissements majeurs dans les infrastructures portuaires, pour éviter la congestion et améliorer l'électrification. ■

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

Données arrêtées au 4 janvier 2018

	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 3 311 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 311 à 13 244 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche A (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 311 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 311 à 13 244 €
Tranche C ⁽²⁾ (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		13 244 à 26 488 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 311 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 311 à 13 244 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽³⁾	45,11 €	27,60 €	–
Assurance chômage	4,05 %	2,40 %	1 à 13 244 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 26 488 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 13 244 €

(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 novembre 2017 : 101,53**
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 : 1^{er} trimestre 2018



SYPAG 2018 Cert. 002



Création des jardinières pour La Petite Afrique

Aménagement des nouvelles serres du Jardin Exotique

Le Stella

NARMINO JARDINS

Narmino Jardins vous accompagne depuis plus de vingt ans dans la création, l'aménagement et l'entretien de vos extérieurs.

MURS & TOITS VÉGÉTALISÉS

Nos solutions permettront de créer des environnements végétalisés à la fois écologiques et esthétiques. Selon votre préférence, nous pourrions intervenir pour l'entretien, bi-annuellement pour une végétation extensive (graminées et succulentes) ou plus régulièrement pour une végétation intensive (comme un jardin traditionnel avec plusieurs variétés de plantes).

PLANTATION D'ARBRES

Nos équipes réalisent la plantation d'arbres de toutes tailles (Olivier, Palmier, Cyprès...).

ENTRETIEN

Notre principal objectif : entretenir vos extérieurs durablement dans le temps. Développer, embellir et valoriser votre jardin dans la continuité du travail réalisé régulièrement.

ARROSAGE AUTOMATIQUE

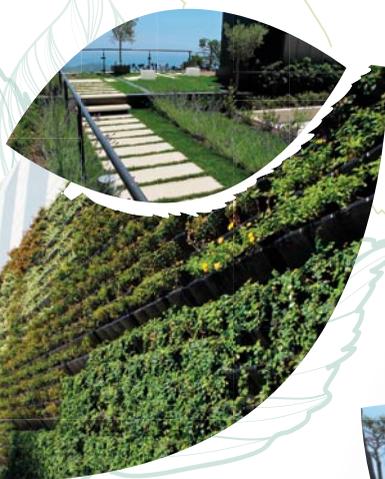
Nous étudierons à partir de votre réseau hydrique, toutes les solutions nécessaires à l'irrigation de vos plantes et de vos gazons.

TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT

Nous vous proposerons un panel de compétences pour la conception de bassins, les petits travaux de maçonnerie, de bois et de ferronnerie afin d'aménager vos extérieurs.

CRÉATION PAYSAGÈRE

Grâce à une première étude technique de votre terrain (terre et exposition), nous définirons un ensemble de suggestions et de recommandations afin de satisfaire vos envies, qu'elles soient classiques, modernes ou exotiques de manière à vous proposer un jardin personnalisé.



Exemples et photos sur www.narminojardins.com et sur Facebook.



Email : info@narminojardins.com
Tél : +377 97 70 26 40
Fax : +377 92 16 14 65
Groupe Narmino Sorasio
1 rue Grimaldi 98000 MONACO





Architects of Wealth

Au cours des 140 dernières années, nous avons appris que derrière chaque réussite se cache un récit singulier.

Notre vocation est d'écouter vos histoires, de les interpréter et d'y joindre notre expertise financière pour vous guider au fur et à mesure de la réalisation de vos objectifs. Vous aspirez à un patrimoine pérenne et prospère ?

Nos histoires façonnent vraiment nos destins...
alors pourquoi ne pas partager les vôtres avec nous ?

www.cfm-indsuez.mc

GRUPE CRÉDIT AGRICOLE