

Monaco Business News

> NUMÉRO 66
PRINTEMPS 2019

ISSN 2519 - 7770

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM

BILAN DES ACTIONS 2018
ET PERSPECTIVES 2019 **P.2**

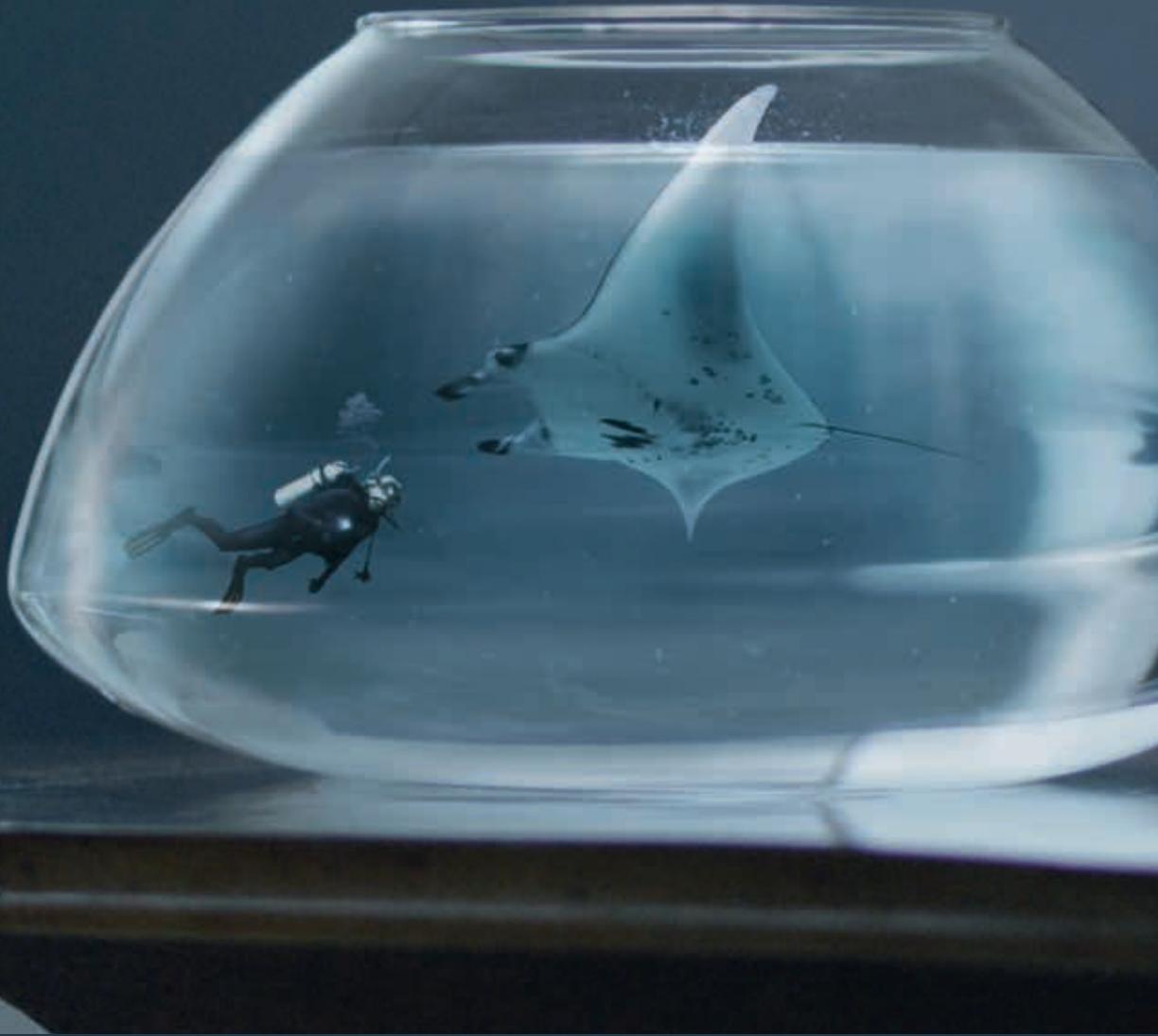
BILLET ÉCO **P.18**

LE PRIX DE LA RÉALITÉ :
INDÉFINISSABLE, MAIS INÉVITABLE

31799 - 66 - F : 2.00 €



FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques



Stories shape our lives*

Votre réussite est singulière, le fruit d'une histoire qui a façonné votre parcours, votre vie.
Depuis plus de 140 ans, nous écoutons vos récits afin que vos ambitions deviennent réalité.
A vos côtés partout dans le monde, nous conférons à votre patrimoine une stature unique et pérenne.
Vous ouvrez un nouveau chapitre de votre histoire, écrivons-le ensemble.

www.cfm-indosuez.mc



© Lulian Giurca / Caroli Media

Philippe Ortelli

SOMMAIRE

NUMÉRO 66 | PRINTEMPS 2019

DOSSIER

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :
BILAN DES ACTIONS 2018
ET PERSPECTIVES 2019 p. 2 à 16

BILLET ECO

LE PRIX DE LA RÉALITÉ p. 18 à 19

INTERVIEWS

BABILOU p. 20 à 22

MERCURE INTERNATIONAL p. 24 à 25

LA FEDEM VOUS INFORME

DIDIER GAMERDINGER INVITÉ
À PARTICIPER AUX TRAVAUX
DU CONSEIL FÉDÉRAL DE LA FEDEM p. 26

TRANSITION NUMÉRIQUE :
DES ENTREPRENEURS DISCUTENT DE
LEURS BESOINS ET ATTENTES
AVEC FRÉDÉRIC GENTA À LA FEDEM p. 28 à 29

CEMA : L'AFRIQUE À CŒUR ! p. 30

DÉCLARATION DE PIB EN LIGNE p. 31

VIE SYNDICALE

LE SYCOM DEVIENT LA CHAMBRE
MONÉGASQUE DE LA COMMUNICATION p. 31

INDICES SOCIAUX p. 32

Monaco et le devoir d'attractivité

Envisager la pérennité de notre modèle économique et social avancé, c'est anticiper pour prendre aujourd'hui les mesures qui permettront de faire face aux grands défis de demain. Ces défis quels sont-ils ? D'abord celui de l'attractivité par l'emploi et les conditions de travail. Notre économie doit continuer de développer les emplois pour assurer l'avenir de nos régimes de compensation et de retraites y compris public, avec des prestations de haut niveau. Pour cela, il nous faut penser plus loin que les limites de la Principauté. Pour continuer d'être attractifs, il faut permettre à la population active de se rapprocher de notre pays en favorisant fortement le développement de logements pour actifs dans les communes limitrophes, ainsi que dans un second cercle géographique allant de Villefranche-sur-Mer à Menton.

Pour y parvenir, il faut voir plus grand dès maintenant. Les solutions et les opportunités existent. Saisissons notre chance à ce niveau comme dans celui des transports. Ce second défi, Monaco peut le réussir car maintenant la prise de conscience est partout. Des liaisons maritimes à la réalisation de transports en commun innovants permettant aux salariés de se rendre en Principauté de façon rapide et non polluante, là encore les solutions existent, pour peu que nos dirigeants fassent preuve d'audace et de volonté politique. Un métro entre Nice-Est (connecté au Tram à Pasteur) et Monaco s'amortira sur 100 ans !

Si notre modèle monégasque accorde une grande part aux infrastructures dans Monaco, par le prisme d'un investissement important dans le budget de l'Etat, il faut penser plus loin et investir pour notre avenir y compris à l'extérieur de notre pays. Certaines réalisations ont déjà montré le chemin dans ce domaine. Que serions-nous sans l'A500 que le Prince Rainier a voulu dans les années 1990 ? Nous continuerions à accéder à l'autoroute par le village de La Turbie !

Il faut désormais continuer et anticiper pour ne pas se retrouver un jour dépassés par la concurrence extérieure ou délaissés par une population active qui ne trouverait plus son compte à venir travailler à Monaco au vu des désagréments ou des concessions que cela engendrerait.

Anticiper, c'est aussi et enfin s'assurer des conséquences directes et indirectes, présentes et futures, de la signature d'un accord avec l'Union Européenne. Il est important de bien s'assurer que rien ne viendra entraver les fondamentaux de notre modèle dont la performance n'est pas à démontrer. Les particularismes de notre pays doivent être pris en compte et confortés. Alors seulement nous pourrons nous engager sereinement avec un partenaire économique d'envergure européenne permettant à de nombreux secteurs de développer avec plus de facilité leur activité.

Le Président, Philippe Ortelli



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :

BILAN DES ACTIONS 2018 ET PERSPECTIVES 2019

L'Assemblée Générale du 28 mars a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à près de 125 chefs d'entreprises un bilan 2018 très dense et de dresser une mise en perspective pour 2019.

Le Président a donné le ton dès l'ouverture de la séance : *«2018 a été très riche, avec encore plus de mobilisations que l'an dernier pour défendre les entreprises.»*

Il a d'abord fait l'état des lieux des adhésions : *«De nombreuses entreprises ont rejoint la FEDEM pour participer à l'effort collectif, et 2 nouveaux syndicats ont souhaité s'affilier : le Syndicat des Entreprises Monégasques d'Aide et d'Accompagnement à Domicile et la Chambre Syndicale des Blockchains. Ce qui porte à 30 le nombre de syndicats affiliés à la FEDEM et confirme sa capacité d'attraction.»* Leur affiliation a été votée à l'unanimité par l'assemblée.

Il a également remercié les chefs d'entreprises qui, toute l'année, représentent bénévolement la FEDEM dans les commissions paritaires et les organismes socio-économiques (Tribunal du Travail, AMRR, CES...) : *«Leur travail est nécessaire au bon fonctionnement socio-économique de la Principauté. Leur implication au service de l'intérêt général doit être saluée.»*

Il a ensuite détaillé les nombreux dossiers économiques, juridiques et sociaux dans lesquels la FEDEM s'est engagée en 2018, et en particulier :

La réglementation du travail de nuit

Sur ce sujet, Philippe Ortelli a rappelé : *«En 2017, le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé avait relancé ce dossier dans le but d'encadrer la mise en œuvre du travail de nuit, de protéger les travailleurs de nuit, notamment en matière de santé, et de leur octroyer des compensations sous certaines conditions. À son initiative, fin 2017 et en 2018, des réunions de travail régulières ont été organisées avec les partenaires sociaux, la SBM et la Direction du Travail et des Affaires Sociales (DTAS) où la FEDEM a exprimé ses positions. À Monaco, le travail de nuit est déjà réglementé par l'ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail. La FEDEM était néanmoins favorable à une évolution de la réglementation basée sur l'équilibre entre la protection des travailleurs de nuit et les impératifs économiques des entreprises.»*

En juin 2018, un premier avant-projet de loi a été rédigé par la DTAS et adressé aux partenaires sociaux. *«La FEDEM a émis de nombreuses remarques, en particulier au sujet de la définition du travailleur de nuit, des plages horaires, des compensations, et des conditions de la mise en œuvre du travail de nuit. En juillet 2018, un second avant-projet de loi prenant en compte certaines observations techniques formulées par la FEDEM a été présenté»,* a-t-il précisé.

En octobre 2018, le projet de loi n°980 a été déposé au Conseil National : parmi ses dispositions principales, il définissait comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit de nuit (de 22h à 5h, sauf accord collectif dérogatoire) plus de 37% de son temps de travail, hebdomadaire ou en moyenne sur 12 semaines maximum. Il prévoyait aussi que le travail de nuit peut être mis en œuvre dans l'entreprise lorsqu'il répond aux besoins de l'activité de celle-ci, et non plus lorsqu'il est rendu strictement nécessaire comme le définissait initialement le premier avant-projet de loi, ce qui aurait été plus contraignant pour les chefs d'entreprises. Et le Président d'insister : *«Sur ce point important notamment, la FEDEM a été entendue.»* Ce projet de loi prévoyait également l'obligation d'information préalable des délégués du personnel ou des salariés, et de transmission d'un dossier à l'Inspection du travail et à l'OMT, sauf recours ponctuel au travail de nuit. Il introduisait un suivi régulier de l'état de



© FEDEM

santé du travailleur de nuit, un suivi médical renforcé de la femme en état de grossesse et la possibilité d'affectation temporaire sur un poste de jour adéquat. Il donnait par ailleurs la priorité au travailleur de nuit ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise d'occuper ou de reprendre un poste de jour (et inversement), et prévoyait également une aide à la reconversion (prise en charge par le Gouvernement) sur un emploi de jour pour les salariés ayant été travailleurs de nuit pendant 20 ans. *«Nous avons obtenu que la compensation soit de 10% du temps de travail effectif mensuel global sous forme de repos et/ou d'indemnité pécuniaire (sauf conventions collectives plus favorables), avec un régime particulier de cotisations sociales, et que l'employeur puisse décider du mode de compensation sous réserve d'un accord collectif avec les délégués syndicaux et d'avis des délégués du personnel. La FEDEM a aussi obtenu qu'aucune référence aux montants minima des primes de travail de nuit des conventions collectives de la région économique voisine ne soit faite. Cela permet de séparer ce qui se passe en France et à Monaco»,* a-t-il ajouté.

Consultée par le Conseil National, la FEDEM lui a fait part de ses remarques. Elle a regretté que ce projet de loi ne s'applique pas au secteur public et a estimé trop contraignant pour des TPE le formalisme nécessaire pour mettre en place le travail de nuit. Elle a aussi signalé que le calcul de 37% de travail effectué de nuit, sur la semaine ou bien sur 12 semaines, est trop compliqué et imprécis, et a demandé qu'il soit calculé sur le mois après modification de l'ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail. La FEDEM a également sollicité l'intégration des situations imprévisibles obligeant les entreprises à dépasser la durée maximale (10h) de travail de nuit, et a souhaité des précisions sur l'exonération de cotisations sociales des majorations compensatoires pour travail de nuit, ainsi que sur les compensations accordées au travail de nuit (notamment quant à l'assiette de calcul). Enfin et surtout, la FEDEM a demandé que des mesures soient mises en place pour accompagner les entreprises qui auraient déjà compensé le travail de nuit de leurs salariés sans avoir pris le soin de le libeller sur une ligne distincte du bulletin de paie.



© FEDEM

La réglementation du travail dominical pour les commerces de détail

En 2018, la FEDEM s'est également impliquée dans ce dossier (voir article dédié). «La Loi n°822 fixe le repos hebdomadaire au dimanche, sauf dérogations (sur autorisation ou de plein droit) et suspensions. En 2018, le Gouvernement a également voulu faire évoluer la législation en la matière afin de pérenniser certaines ouvertures de commerces de détail le dimanche pour attirer certains touristes à haut pouvoir d'achat, en réponse à la concurrence de la région économique voisine», a souligné Philippe Ortelli.

En septembre 2018, le Gouvernement a consulté les partenaires sociaux et les représentants des commerçants. «Si l'UCAM était opposée à toute majoration excessive du coût du travail dominical et prônait la libre organisation des commerces en accord avec leur personnel, la FEDEM, après un débat au sein du Conseil Fédéral, a adopté une position à la majorité et s'est déclarée favorable à un compromis. C'est un dossier délicat car les commerçants du Rocher n'ont pas les mêmes problématiques que ceux de Fontvieille ou du One Monte-Carlo.»

Le 8 octobre 2018, le Conseil National a déposé en séance publique une proposition de loi, et le 3 décembre 2018, le Gouvernement a pour sa part déposé en séance publique un projet de loi. «Deux visions sont apparues : d'une part, celle du Conseil National qui prévoyait notamment une nouvelle dérogation de plein droit au repos dominical pour les commerces de détail, sans distinction de zones, pour laquelle la FEDEM a été reçue par la CISAD en novembre 2018, et a demandé que les majorations pour travail dominical soient exonérées de cotisations sociales. Elle a aussi mis en exergue le coût élevé pour les entreprises qui embauchent spécifiquement le dimanche. Et d'autre part, celle du Gouvernement qui proposait la création de 2 zones distinctes, avec une zone touristique saisonnière où les commerces pourraient ouvrir jusqu'à 9 dimanches par an et par salarié (définie par Arrêté Ministériel) et une zone touristique internationale où les commerces

pourraient ouvrir jusqu'à 25 dimanches par an et par salarié (délimitée par son rayonnement international et sa fréquentation touristique annuelle) : la FEDEM a exprimé son opposition à la création de 2 zones, et a de plus estimé que leur définition est floue et source de contentieux», a indiqué le Président avant d'ajouter : «Les deux textes ont été récemment amendés. Le Conseil National a introduit des exonérations de charge. La loi définitive devrait être un compromis des deux textes, mais pour l'heure il y a un débat entre le Gouvernement et le Conseil National.»

La réglementation du travail temporaire

Philippe Ortelli a mis en exergue la volonté du Gouvernement de faire également évoluer le droit social en matière de travail temporaire via une loi et «comme souhaité par la FEDEM et le Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire (SEPSPI), c'est le code de déontologie de la profession, et non la loi française, qui servira de base. Cela nous a été annoncé par le Gouvernement» (voir article dédié).

En décembre 2018, deux réunions de concertation se sont tenues avec les partenaires sociaux et les syndicats concernés. À deux reprises, le Gouvernement avait préalablement échangé avec le SEPSPI qui a exprimé les principales attentes des entreprises d'intérim : la durée maximale d'une mission (2 ans actuellement) doit s'entendre dans la même entreprise et au même poste, et il ne faut pas considérer qu'un intérimaire passerait en CDI s'il était toujours occupé sur une mission arrivée à son terme mais non encore reconduite par écrit. Autres points de vigilance : le cautionnement des entreprises d'intérim, la prise de congés payés incluse ou non dans la durée de la mission, le contrat de mission, l'information par l'entreprise utilisatrice du lieu de travail, les sanctions à l'encontre des entreprises d'intérim... «Tout cela fait l'objet de débats pour ne pas aboutir à un texte qui serait trop contraignant pour les entreprises d'intérim, et empêcherait le recours équilibré au travail intérimaire comme c'est

actuellement le cas. Le Président du SEPSPI a expliqué au Gouvernement que les entreprises monégasques n'abusent pas de l'intérim mais l'utilisent à bon escient, notamment dans le BTP, les industries, et le tertiaire. 7 à 8% de salariés monégasques travaillent en intérim, ce qui est raisonnable. Et le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a bien conscience qu'il ne faut pas rompre cet équilibre au nom de l'idéologie.»

Un projet de texte sera proposé au printemps 2019, dont la FEDEM et le SEPSPI seront rendus destinataires. «Nous nous attacherons à ce qu'il maintienne la flexibilité spécifique au travail temporaire à Monaco et nécessaire aux entreprises monégasques utilisatrices», a conclu le Président.

La lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption

Comme le Président l'avait annoncé lors de la précédente A.G.O., en octobre 2017, le projet de loi n°972 ayant pour objectif de compléter la loi n°1362 afin d'aligner le droit monégasque sur la 4ème Directive européenne 2015/849 du 20 mai 2015 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux ou du financement du terrorisme, a été déposé au Conseil National.

Considérant que plusieurs de ces dispositions portaient atteinte aux libertés et à l'attractivité de Monaco, et que ce projet de loi imposait aux entreprises monégasques des contraintes plus fortes que nécessaire, les Présidents de Syndicats affiliés se sont prononcés contre ce texte. «Il soumettait de nouvelles activités à la législation contre le blanchiment. Il prévoyait aussi d'imposer aux professionnels de recueillir, conserver et déclarer au SICCFIN des informations sur les clients habituels, potentiels, éventuels bénéficiaires effectifs ou mandataires, sur les transactions refusées ou interrompues, et de limiter le paiement à titre professionnel en espèces à 10 000 €. Or aujourd'hui une quinzaine de pays européens ne fixent pas de limite légale au paiement en espèces, même si certains ont défini des restrictions dans la pratique. Il consacrait et protégeait les lanceurs d'alerte. Il renforçait les pouvoirs du SICCFIN et les sanctions, et renversait la charge de la preuve concernant l'origine légale des biens et revenus», a-t-il indiqué avant de poursuivre : «Parfois, le mieux est l'ennemi du bien. Monaco doit rester un espace de liberté. Sous prétexte de lutte contre le financement du terrorisme, les chefs d'entreprises redoutent qu'on leur impose un système de contrôle de plus en plus draconien de la vie privée des individus, et de la traçabilité de leurs actes d'achats et de leurs comportements.»

La FEDEM a exprimé ces remarques au Ministre d'État et lui a demandé de soumettre ce projet de loi à la réflexion du Conseil Supérieur pour l'Attractivité. Contact a aussi

été pris avec le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Finances et de l'Économie pour tenter de faire évoluer la position du Gouvernement. La FEDEM a également été consultée par le Conseil National.

La FEDEM continuera de faire passer des messages en faveur d'une orientation à prendre pour Monaco, mais en s'opposant avec force et conviction à toute mesure outrancière qui menacerait le pouvoir d'attraction du pays. «Il faut maintenant que cette loi soit confrontée à la pratique pour permettre d'en constater les excès que la FEDEM fera remonter au Gouvernement».

Proposition de loi n°229 relative à la protection des lanceurs d'alerte

Lors de l'A.G.O. précédente, la FEDEM avait déjà alerté les chefs d'entreprises sur la proposition de loi n°229 relative à la protection des lanceurs d'alerte prévoyant qu'un lanceur d'alerte salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction ni d'aucune différence de traitement qui pourraient affecter défavorablement sa carrière, qui avait été déposée au Conseil National en avril 2017. L'employeur y était soumis à certaines mesures : l'obligation de mettre en place une procédure de recueil confidentiel des signalements, la possibilité de désigner un référent pour recueillir les signalements, obligatoire dans les entreprises publiques et concédées, et le devoir de porter tout signalement sous 2 semaines à la connaissance du pouvoir judiciaire ou de l'autorité administrative compétente.

La FEDEM avait contesté auprès du Conseil National l'opportunité d'un tel texte à Monaco en insistant sur les nouvelles contraintes qu'il imposerait et la consécration d'une forme de délation qu'il engendrerait dans les entreprises.

En décembre 2018, un projet de loi qui modifie la proposition de loi a été déposé, avec une définition plus restrictive du lanceur d'alerte (le signalement doit se faire de manière désintéressée), la suppression du seuil de sanction pour les crimes et délits pouvant être signalés, l'obligation pour l'employeur à la fois de justifier toute sanction qui affecte la carrière d'un salarié ayant fait un signalement (en cas de litige) et de désigner un référent (qui peut être un prestataire extérieur) pour toute entreprise de plus de 10 salariés. «Ce texte prévoit notamment la protection du référent contre le licenciement, la même que pour les délégués du personnel où l'avis préalable d'une commission est nécessaire.»

La FEDEM a écrit au Ministre d'État en regrettant de ne pas avoir été consultée et en pointant le côté excessif de certaines mesures. «Je suis très dépité de ce texte de loi qui ne prend pas en compte la qualité des relations de travail au sein du tissu de PME que nous sommes. Ce texte risque de les complexifier et d'amoindrir le pouvoir de décision du chef d'entreprise.»

Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles

Le Président a rappelé que l'assureur AXA avait quitté le marché monégasque de l'AT. Plusieurs raisons expliquent ce départ. Tout d'abord l'indemnisation des AT à Monaco est 5 fois supérieure à celle pratiquée en France, ensuite il y a eu une trop grande générosité qui fait que des accidents ont été classés AT à tort. «L'Accident du Travail est défini par une jurisprudence de 1999, confirmée en appel, qui précise bien qu'il doit avoir une origine certaine, mesurable et quantifiable à un moment précis dans l'entreprise», a-t-il indiqué. Les assureurs ont donc parfois payé plus qu'ils n'auraient dû, et ont en conséquence augmenté leurs cotisations à la charge des entreprises.

En 2017, le départ d'AXA, le manque de clarté des textes sur les règles et montants d'indemnisation, et la sinistralité bien supérieure aux primes nettes à Monaco, ont conduit la FEDEM, en collaboration avec la Chambre Monégasque de l'Assurance, la Chambre Patronale du Bâtiment et l'AMAF, à demander une révision de la loi n°636 du 11/01/1958.

La FEDEM avait notamment proposé à la Commission Spéciale Accidents du Travail de passer d'une indemnisation par rente viagère à une indemnité forfaitaire pour les cas d'incapacité permanente partielle (IPP) inférieure à 10%, qui est en cours d'analyse et devrait être acceptée d'ici 1 ou 2 ans. Parallèlement, sa demande de modification de la composition de la Commission chargée d'apprécier la capacité résiduelle de gain de la victime d'un AT, est en cours et soutenue par la Direction du Travail.

La FEDEM a sollicité également l'exclusion des accidents de trajet du champ des accidents de travail et leur prise en charge par la CCSS. La Chambre Monégasque de l'Assurance est opposée à cette proposition, qui est pour l'instant rejetée. «Elle nous semble pourtant importante car l'entrepreneur n'a aucune capacité de modifier le risque d'accident de trajet, contrairement aux accidents de travail où il peut agir pour améliorer la sécurité. Le risque nous paraît donc devoir être collectif. Enfin, la FEDEM a requis la mise en place d'un Observatoire du risque AT, parce qu'actuellement nous ne pouvons pas en mesurer certains paramètres essentiels. Sur ces dossiers, la FEDEM est en phase avec la Direction du Travail et le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé pour faire évoluer les textes», a commenté le Président.

Télétravail

En décembre 2018, la FEDEM a été conviée avec des entreprises utilisatrices à une réunion de bilan à l'initiative de la Direction du Travail. 61 entreprises ont validé un dispositif de télétravail, 50 entreprises l'utilisent réellement, soit 665 télétravailleurs (640

bascullements de postes et 25 créations), et leur retour d'expérience global est positif. La moyenne est de 1 jour télétravaillé par semaine. Le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a manifesté sa volonté de conclure une convention avec l'Italie afin d'étendre le télétravail aux salariés résidents italiens.

Philippe Ortelli a expliqué : «Le télétravail est une bonne alternative. Il est bénéfique pour les entreprises comme pour les salariés, à la condition de respecter les conseils de la FEDEM et notamment de ne pas dépasser 2 jours par semaine en télétravail pour éviter une application du droit français en cas de litige.» La Directrice Juridique et Administrative Sophie Bonhomme a précisé concernant la rédaction du contrat de travail qu'il est capital notamment d'insérer une clause de loi applicable et une clause de juridiction.

Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque (CRCM)

Le Président a rappelé les principales dates de ce projet de création à l'initiative de la FEDEM : signature par la FEDEM et l'USM de l'avenant n°21 à la Convention Collective Nationale du Travail en décembre 2013, et notification en fin 2017 par l'AMRR à l'ARRCO-AGIRC de la sortie à terme de Monaco du régime français.

«En 2018, les discussions ont avancé. En avril, lors d'une rencontre avec les partenaires sociaux monégasques, l'ARRCO-AGIRC a proposé de continuer à verser les pensions des retraités ayant cotisé contre le versement en une fois du montant correspondant, estimé entre 2 et 3 milliards d'euros, ce que la FEDEM a refusé. En mai, l'ARRCO-AGIRC a accepté de reconduire pour 3 ans les dispositions dérogatoires de départ en retraite complémentaire des salariés de Monaco. En septembre, une réunion initiée par le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a permis de présenter l'étude juridique qui affirme que Monaco peut dénoncer l'affiliation à l'ARRCO-AGIRC et en sortir en récupérant les actifs et les retraités de Monaco, en complète autonomie financière, sans devoir verser de compensation. L'ARRCO et l'AGIRC ont fusionné au 1er janvier 2019, et le Président Macron a annoncé la fusion des régimes complémentaires français avec le régime général. C'est une raison de plus de s'en séparer, Monaco conservant la distinction en deux caisses.»

Un nouveau calcul a confirmé que les excédents annuels de Monaco représentent 155 millions d'euros, au lieu des 50 millions estimés précédemment. «Il est donc urgent de créer cette caisse, en 10 ans nous aurons pu économiser un milliard et demi.»

Actuellement, la reconstitution des carrières dans les fichiers ARRCO est réalisée pour 97% des entreprises et 94% des salariés. Le Président en a pointé les difficultés : «Nous ne pourrions aller à 100% pour deux



INTERNATIONAL
UNIVERSITY
OF MONACO

FROM MONACO
TO YOUR GLOBAL CAREER

MBA

10-month program



MONACO
ECONOMIC
BOARD

MONACO
CHAMBER
COMMERCE | MONACO
INVEST

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

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

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



raisons : la première est que les carrières monégasques et françaises n'étaient pas distinguées avant 2000, et la seconde qu'en 2003 tous les fichiers de carrières des retraités ont été écrasés afin de ne conserver que les points acquis, ce qui était logique à l'époque. La principale complication est que les entreprises pouvaient choisir entre 3 taux de cotisation (6%, 9%, 12%) et que la CAR ne connaît que les salaires plafonnés». Les Caisses Sociales de Monaco ont annoncé le démarrage prévu de cette caisse pour septembre 2021.

Nouveau règlement européen pour la protection des données personnelles

Le Président a rappelé que toutes les entreprises monégasques sont concernées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018, puisqu'il suffit d'avoir un établissement dans l'UE ou de traiter les données personnelles d'un individu se trouvant sur le territoire de l'UE pour être concerné. La loi monégasque doit donc être adaptée. En 2018, une réunion organisée par le Gouvernement, puis une conférence pratique organisée par la Chambre Monégasque du Numérique, ont permis de sensibiliser les entreprises sur l'importance de se mettre d'ores et déjà en conformité.

Logement des actifs et accès à Monaco

Le Président a insisté sur les difficultés posées par les dysfonctionnements de la SNCF, les embouteillages, et le manque de logements à proximité de Monaco, qui freinent l'attractivité du pays en posant notamment des problèmes de recrutement. *«Nous avons récemment effectué une consultation auprès des entreprises monégasques, et sur plus de 70 réponses reçues la majorité affirmait connaître des difficultés de recrutement, notamment de cadres qui ne veulent pas travailler à Monaco parce qu'il n'y a pas de logements proches et que les temps de trajet sont trop longs.»*

La FEDEM a écrit au Président de la Région PACA pour le sensibiliser à cette question et a reçu une réponse en janvier 2018. En décembre, elle a pris attache avec le Ministre d'Etat pour solliciter une réunion en présence du Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme et du Conseiller de Gouvernement-Ministre des Finances et de l'Économie, réunion prévue en mars 2019.

Le Président a aussi rencontré le Préfet des Alpes Maritimes, en présence également de Madame la Sous-Préfète et du Directeur des Territoires et de la Mobilité : *«Ils sont maintenant pleinement conscients de nos problématiques, et ont précisé que ce qui est bon pour Monaco est bon pour la France. Ils savent également*

qu'il faut loger les actifs près de leur lieu de travail. Je leur ai présenté une statistique obtenue auprès des Caisses Sociales Monégasques : seulement 7% des salariés à Monaco sont éligibles aux HLM, contre 70% des salariés en France. En conséquence, les 30% de logements sociaux que la ville de Beausoleil construit risquent d'être occupés par des salariés travaillant à Nice et à Menton.»

Il a par ailleurs évoqué les travaux en cours sur la Moyenne Corniche à Cap d'Ail qui permettront de fluidifier l'accès ouest du pays, le projet de métro entre Nice-Pasteur et Monaco, et les projets d'urbanisation de Beausoleil : *«Les escalators installés à Beausoleil permettent de venir travailler à Monaco sans prendre sa voiture.»* Il a, enfin, exprimé son doute sur les systèmes obligeant à passer d'un moyen de transport à un autre : *«Notre pays est ouvert sur le monde, et a besoin de respirer.»*

Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque (DUDSM)

Le Président a présenté les résultats du DUDSM, initié par la FEDEM en 2016 via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier, pour assurer la reconnaissance et la transmission de ce droit. La 3^e promotion a formé 11 étudiants, dont 9 diplômés en juin 2018, la 4^e promotion est en cours avec 16 étudiants, et les inscriptions pour la prochaine promotion sont ouvertes avec déjà 5 inscrits. Le Président a lancé un appel : *«Nous vous invitons à y former vos salariés. Le coût est de 3 300 €, mais vous bénéficiez d'un collaborateur qui connaît le droit social monégasque, ce qui peut vous éviter de coûteux contentieux.»*

Point sur les Caisses Sociales Monégasques

La FEDEM a été consultée sur la création d'un régime d'allocations familiales au profit des travailleurs indépendants. Le financement du régime se ferait par utilisation de l'excédent de fonds propres et une cotisation qui atteindrait 57€/mois en 4 ans, soit un coût réel d'environ 100 €/mois.

La FEDEM a indiqué au Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé que la majorité du Conseil Fédéral est favorable à l'instauration de ce régime.

Le Président a également précisé que la FEDEM, via ses représentants en Comité de contrôle, avait été consultée sur l'extension de la durée du congé maternité de 16 à 18 semaines, suite à un vœu du CES basé sur une recommandation de l'OIT et à une étude des Caisses Sociales, et qu'un projet de loi étendant le

congès maternité simple à 18 semaines avait été déposé par le Gouvernement en mars 2019, malgré le surcoût de 800 000 € pour les entreprises et l'avis défavorable exprimé par la FEDEM. *«Ce nouveau surcoût pour les entreprises vient s'ajouter à un ensemble de projets qui vont tous dans le sens de rajouter des charges et des contraintes aux entreprises.»*

Concernant le projet gouvernemental de laisser le libre choix par les cotisants de la SPME de la détermination du chef de famille, il a expliqué que la FEDEM est très prudente et a sollicité une étude d'impact plus exhaustive.

Le surcoût estimé serait de 3 millions d'euros, et le Gouvernement a proposé que la CCSS en prenne en charge la moitié, du fait qu'elle devrait voir ses dépenses baisser. De plus, ce changement nécessiterait une renégociation de la convention franco-monégasque de sécurité sociale pour éviter un surcoût de 15 à 20 millions d'euros, qui ne pourrait intervenir qu'après celles en cours avec l'Union Européenne. *«Nous sommes donc opposés à cette proposition, d'autant qu'elle créerait une inégalité entre les femmes à Monaco, celles relevant de la CCSS et celles relevant de la SPME.»*

Le Président a annoncé que si la CCSS montre de bons résultats financiers, en tenant compte de la baisse du taux de 0,40 points, les résultats de la CAR sont plus contrastés : elle montre un déficit technique, c'est-à-dire qu'elle paie plus en retraites que ce qu'elle perçoit en cotisations, mais celui-ci est plus que compensé par les résultats financiers.

«Les représentants patronaux ont pu repousser une hausse de 0,5% du taux de cotisation patronale, mais celle-ci sera certainement mise en place en septembre 2019, avec une hausse de 0,3% du taux de cotisation salariale.», a-t-il signalé. Et de compléter : *«Malheureusement, le Gouvernement comme le Conseil National croient que les entreprises ont les moyens de payer et ne se rendent pas compte de l'importance vitale de leur compétitivité dans un monde de plus en plus ouvert et concurrentiel.»*

Dispositif de formation professionnelle

Le Président a remarqué que le dispositif ne concerne en 2018 que 1712 salariés dans 93 entreprises : *«Nous ne connaissons pas précisément la raison de cette baisse, qui est préjudiciable aux salariés autant qu'aux entreprises qui en retour bénéficient de collaborateurs plus performants.»*

Il a rappelé tout l'intérêt de ce dispositif soutenu par le Gouvernement à hauteur de 30 % HT pour des formations généralistes en langues étrangères, français pour étrangers, informatique-bureautique, techniques d'accueil, et de 25 % HT pour le management, la communication, les RH (plafond annuel de 4 500 € par entreprise). *«Ce système est bénéfique à tous»*, a-t-il insisté.

Communication

En novembre 2018, la FEDEM est intervenue lors de la conférence-débat «Monaco et l'Europe» au salon Monaco Business : *«Nous considérons qu'un accord équilibré avec l'Europe peut être favorable et sera favorable à l'économie monégasque. Nous comprenons que les professions réglementées y soient opposées, et en effet plusieurs sociétés, dont la mienne de transport, ont à y perdre, mais l'intérêt général doit primer sur les intérêts particuliers. La majorité des syndicats affiliés sont favorables à un accord, aussi la FEDEM a apporté sa parole à ce débat important.»*

La FEDEM a aussi organisé une rencontre avec Frédéric Genta, Délégué Interministériel chargé de la Transition Numérique, et Thierry Poyet, Conseiller Technique, en janvier 2019. 10 secteurs d'activités étaient représentés et les chefs d'entreprises ont pu exprimer leurs besoins en matière de numérique et d'innovation, et notamment de dématérialisation des procédures administratives (voir article en p.28). *«Frédéric Genta a une pleine conscience des enjeux, et il nous a apporté des réponses concrètes»*, a insisté le Président.

En septembre 2018, la FEDEM a également reçu d'une délégation de Députés Français menée par Olivier Dassault, Député de l'Oise, Président du Groupe d'Amitié France-Monaco.

«Cette année a été très dense, et je remercie à nouveau tous les bénévoles qui participent au travail que nous faisons dans l'intérêt général, ainsi que les juristes qui ont analysé les textes pour en détecter les subtilités. Nous continuerons à nous battre pour les entreprises, mais il faut maintenant que le Gouvernement entende nos demandes», a-t-il conclu.

Élection du Bureau Fédéral

L'Assemblée a approuvé l'ensemble des rapports et propositions. Pour le nouvel exercice, le Bureau Fédéral sera composé de :

- Philippe Ortelli,
Président
- Henri Fabre,
Secrétaire Général
- Alain Vivalda,
Trésorier
- Henri Leizé,
Vice-président pour les Affaires Sociales
- Jean-Franck Bussotti,
Vice-président pour les Études Économiques
- Corinne Bertani,
Conseiller
- Irene Ballini,
Conseiller

L'ouverture des commerces de détail le dimanche

La FEDEM a été amenée à se prononcer sur l'ouverture des commerces de détail le dimanche lors de réunions entre les partenaires sociaux et le Gouvernement, et lors de réunions avec les élus du Conseil National.

Le 30 septembre 2018, le Conseil National mettait en place la proposition de loi n°241, afin «*de permettre une ouverture facilitée le dimanche aux commerces de détail qui le souhaitent.*»

«*Pour ce faire, le texte insère un nouveau mécanisme spécifique de dérogation au sein des dispositions de la loi n°822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire modifiée.*»

Le 16 octobre 2018, le Gouvernement mettait en œuvre un projet de loi n°979 en vue «*d'assouplir le principe du repos dominical, en insérant au sein de la loi n°822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, modifiée, un nouveau système de dérogation spécifique aux commerces de détail, basé sur un fondement géographique, en fonction du potentiel d'attractivité et de la fréquentation touristique.*»

Le projet de loi n°979 et la proposition de loi n°241 se distinguent sur les points suivants :

<p style="text-align: center;">PROJET DE LOI Travail Dominical</p> <p style="text-align: center;">Extraits de l'exposé des motifs du projet de loi du 16 octobre 2018</p>	<p style="text-align: center;">PROPOSITION DE LOI Travail Dominical</p> <p style="text-align: center;">Extraits de l'exposé des motifs de la proposition de loi du 30 septembre 2018</p>
Le principe du repos dominical	
<p>Le Gouvernement met en avant :</p> <p>Spécificité du dimanche qui constitue un jour de repos collectif dans les pays de tradition catholique, un repère historique, culturel et identitaire, ainsi qu'un point d'ancrage dans la vie sociale et familiale.</p> <p>Principe cardinal mais toutefois pas absolu, puisque la loi n°822 l'a assorti de dérogation.</p>	<p>Le Conseil National met en avant le fait que :</p> <p>Chaque salarié doit pouvoir disposer d'un jour de repos hebdomadaire, lequel, en principe, est donné le dimanche. Ces deux principes, repos hebdomadaire et repos dominical, comportent néanmoins des exceptions.</p>
Les évolutions constatées	
<p>Constat : le dispositif de la loi n°822 a été mis progressivement à l'épreuve du fait des :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Evolutions des pratiques de consommations (essor du commerce électronique qui a mis en exergue une nouvelle forme de concurrence pour les commerces de détail). ■ Nouvelles formes de compétitivités économiques. ■ Récentes réformes des pays européens voisins. <p>Monaco ne pouvait donc ignorer ces évolutions.</p> <p>Dès 2006, le Gouvernement a mis en place une opération : «Monaco Sunday Experience», pour augmenter le nombre d'ouvertures des commerces le dimanche et pour renforcer l'attractivité de Monaco.</p> <p>Cette évolution du travail dominical n'apparaît pourtant pas complètement satisfaisante pour l'ensemble des acteurs économiques.</p> <p>En conséquence, le Gouvernement entame une réflexion pour modifier la loi n°822 qui a abouti à l'élaboration d'un projet de loi.</p>	<p>Le commerce de détail constitue un secteur important pour la Principauté qui justifie qu'une attention toute particulière lui soit portée.</p> <p>C'est un secteur en profonde mutation : en raison de l'importance croissante de l'économie numérique et du bouleversement des habitudes de consommation.</p> <p>Parallèlement, Monaco subit la concurrence économique directe des régions voisines.</p> <p>Caractère suranné de la législation Monégasque qui suppose selon le Conseil National de prendre des mesures adéquates pour ne pas être en complet décalage.</p> <p>Le Conseil National entend favoriser la dynamique du commerce en Principauté, l'ouverture des commerces de détail le dimanche étant une piste nécessaire à explorer.</p>

Assouplissement du principe du repos dominical

Le Gouvernement veut assouplir de manière raisonnable le principe du repos dominical par un système de dérogation pragmatique ciblé sur les besoins réels des opérateurs économiques de la Principauté.

Il veut donner une base juridique à la pratique actuelle du «Monaco Sunday Experience» et permettre des ouvertures supplémentaires le dimanche pour répondre aux demandes de certaines entreprises spécialisées dans certains secteurs plus exigeants, marqués par une clientèle à potentiel d'achat élevé (commerces de luxe...).

Pour ce faire, il veut mettre en place un système de dérogation par localisation du commerce en créant deux zones géographiques :

- Une zone touristique saisonnière appliquant une dérogation jusqu'à neuf dimanches par an.
- Une zone touristique internationale appliquant une dérogation jusqu'à vingt-cinq dimanches par an, au regard des exigences plus élevées de la clientèle de luxe et de son caractère volatile.

Ces deux types de dérogations qui ne se cumulent pas entre elles peuvent venir se rajouter aux six suspensions possibles déjà développées dans la loi n°822.

Le Conseil National souhaite établir un dispositif d'inspiration libérale fondée sur le libre choix de chacun (employeur et salarié) qui soit simple dans sa mise en œuvre et qui respecte l'égalité entre les commerces de détail.

Le Conseil National écarte la création de différentes zones commerciales en Principauté. Il ne souhaite pas mettre en place une telle limitation car elle est source de complexité et de division et limite le choix du consommateur et enfin, privilégie certaines formes d'achats. (Introduit des différences de traitements difficilement justifiables, qu'il s'agisse des commerçants, des consommateurs ou des salariés.)

Aussi, pour le Conseil National, le renforcement de l'attractivité des commerces de la Principauté doit être envisagé de **manière globale** et donc concerner tous les commerces de détail.

Les rédacteurs de la proposition mettent en place une nouvelle dérogation de plein droit pour tous les commerces de détail qui le voudront, sans introduire de limitation ni spatiale ni temporelle, avec cumul possible avec les six suspensions prévues par la loi n°822.

Régime juridique

Les conditions de mise en œuvre de ces dérogations : celles-ci font l'objet d'une simple notification à l'Inspection du Travail, qui exerce un contrôle a posteriori du respect des conditions légales.

Le simple fait, pour un commerce Monégasque, d'être inclus dans le périmètre de l'une des deux zones délimitées par Arrêté Ministériel entraîne l'application du régime dérogatoire.

Le Conseil National ne subordonne pas l'octroi de la dérogation à l'autorisation administrative. Il introduit un **mécanisme d'information** qui permet de veiller au respect du cadre légal (salarié ou DP, Inspection du Travail) dont l'objectif est avant tout de favoriser le dialogue et la transparence dans l'entreprise, tant au bénéfice des salariés que de l'employeur.

Les rédacteurs mettent en place un système de communication de l'employeur aux salariés, aux délégués du personnel et à l'Inspection du travail qui se traduit par **«des modalités générales d'exécutions du travail»...** y compris les éléments permettant d'apprécier le respect des dispositions de la loi.

Le volontariat

Clef de voute du nouveau système de dérogation, le volontariat des salariés, qui nécessite leur accord écrit préalable et pose en corollaire l'interdiction de toute sanction disciplinaire ou de toute mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de carrière, à l'encontre du salarié qui refuserait de travailler le dimanche.

Le Conseil National met en avant le volontariat des salariés (sans lequel selon lui, la proposition de loi perdrait toute pertinence), qui se traduit par un accord écrit pour travailler le dimanche qui est distinct du contrat de travail lui-même. Le rédacteur de la proposition prévoit que l'employeur et le salarié ont la faculté de résilier unilatéralement, à tout moment, l'accord et que ladite résiliation prend effet un mois après sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La proposition de loi pose en corollaire qu'un salarié ne saurait encourir de sanction disciplinaire ni faire l'objet de la part de son employeur d'une mesure ayant pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement le déroulement de sa carrière pour avoir refusé de travailler le dimanche.

	<p>En outre, un employeur ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Toute sanction ou toute mesure prise en méconnaissance de ces dispositions est nulle.</p> <p>Le Conseil National, dans son exposé des motifs, prend le soin de souligner que cette disposition doit permettre également de protéger le salarié pour le cas où l'employeur viendrait à faire usage de l'article 6 de la loi n°729.</p>
Les contreparties au travail du dimanche	
<p>Le Gouvernement a souhaité déterminer dans la loi des contreparties, tout en ménageant une marge de manœuvre aux commerces.</p> <p>Aussi, il est prévu que le salarié, dont le jour de repos hebdomadaire est fixé un autre jour que le dimanche en application des articles 8 et 9, bénéficie en outre d'un jour de repos compensateur ou perçoit pour ce jour de travail le double de la rémunération due pour le jour travaillé le dimanche, sauf accord ou disposition plus favorable applicable dans l'entreprise.</p> <p>Le rédacteur du projet de loi prévoit que les modalités d'attributions des dites compensations sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, un Arrêté Ministériel venant déterminer les conditions d'application de cet article.</p>	<p>Les rédacteurs de la proposition de loi, souhaitent inscrire dans la loi les contreparties allouées aux salariés travaillant le dimanche. Ces compensations sont fixées au choix du salarié soit par le paiement double des heures travaillées le dimanche, soit par le bénéfice d'un repos compensateur d'une journée par dimanche travaillé en complément du repos hebdomadaire prévu par l'article 1er de la loi n°822. Le repos compensateur devra par principe, être pris dans le mois qui suit ce dimanche travaillé.</p> <p>Toutefois, parce que le Conseil National estime qu'il importe de laisser au salarié la possibilité d'organiser son repos comme il le souhaite, la proposition de loi permet à celui-ci, d'un commun accord avec l'employeur, de prendre son repos compensateur dans un délai d'un an à compter du dimanche travaillé.</p> <p>Les rédacteurs prévoient en outre que les stipulations des conventions collectives ou contractuelles pourront prévoir des compensations plus favorables encore.</p>
Les sanctions	
	<p>Les rédacteurs de la proposition de loi ont prévu d'augmenter les sanctions pénales estimant que le sujet est sensible et que la loi n°822 est assortie de sanctions pénales relativement faibles.</p>

Le projet de loi du Gouvernement Princier n°979 a été soumis au Conseil National le 3 décembre 2018 qui l'a fortement amendé en opérant :

■ La suppression du découpage géographique

Instauré par le Gouvernement, au regard de deux considérations: d'une part, parce que selon lui : *«cette délimitation n'a de sens que pour un grand pays et n'est pas pertinente à l'échelle d'un très petit État»*. D'autre part, *«parce que ce clivage crée une inégalité injustifiée entre les consommateurs, employeurs et salariés de la Principauté.»*

■ La suppression du nombre maximal de dimanches travaillés

Fixé par le Gouvernement à 9 par an et par salarié dans la zone touristique saisonnière et à 25 par an et par salarié dans la zone touristique internationale, le Conseil National souhaitant que le salarié qui se porte volontaire puisse travailler tous les dimanches de l'année.

■ Le remplacement de la notification par une simple information

Le Conseil National considère que cette formalité est trop contraignante pour les employeurs et peu transparente. Il préfère le recours à une simple information, adressée à l'Inspecteur du travail, aux salariés et aux délégués du personnel.

■ La création d'une faculté de résiliation unilatérale

Le Conseil National préférant un accord des deux parties avec possibilité, pour l'employeur ou le salarié, de procéder à une résiliation unilatérale, en respectant un préavis d'un mois.

■ Le renhaussement des sanctions

En cas d'atteinte au principe du volontariat : de 2250 à 9000 euros, en référence à l'article 26 chiffre 2 du Code Pénal.

■ Le choix des compensations réservées aux salariés

Contrairement au projet gouvernemental qui prévoyait que le choix des compensations (repos compensateur ou rémunération double) était fixé par un accord entre l'employeur et le salarié, le Conseil National souhaite réserver ce choix au seul salarié.

■ Le remboursement des charges patronales

Alors que le projet de loi du Gouvernement n'envisage pas le remboursement des charges patronales, le Conseil National souhaite que l'État prenne en charge totalement les cotisations patronales pour les dimanches travaillés.

LA POSITION DE LA FEDEM

Lors des réunions au sein du Gouvernement et au sein du Conseil National, le Président de la FEDEM a souligné le fait que la Principauté doit rester attractive, et il a mis l'accent sur les enjeux économiques, sociaux et juridiques des dispositions en faveur du travail le dimanche.

Il a rappelé la nécessité de préserver les entreprises, et a souligné d'une part, l'opposition de la FEDEM à la création de zones différentes qui aboutiraient à distinguer la clientèle locale de la clientèle internationale, et d'autre part, les difficultés pour les petits commerçants, de majorer de 100% les heures réalisées le dimanche, sans un allègement des cotisations versées pour chaque salarié pour les dimanches travaillés.

Il a mis en exergue que le coût chargé des bas salaires pour les employeurs monégasques est déjà 48% plus élevé qu'en France. Un tel différentiel est donc important et se trouverait amplifié avec une majoration supplémentaire du coût du travail en cas d'ouverture le dimanche.

AXA Assurance et Banque

Protégez votre entreprise et vos données client

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

assurance citoyenne

Assurances C. SASSI
7 rue Suffren Reymond | 98001 MONACO CEDEX | (+377) 93 30 45 88
agence.axa.fr/sassi-cyрил | [f](#) @AXASassi | [t](#) @AgenceSassi
Jérémy DELAHAYE (+377) 93 30 48 63

ref: 09/12/2019 - 01 - 0501 - Crédit photo: Shutterstock

Adecco

Vous recherchez un collaborateur ? un emploi ?

INTÉRIM CDD, CDI

Agence Adecco Monaco
4 rue Baron de Ste Suzanne
98000 Monaco
Tél. : +377 97 97 53 00

adeco.fr
[f](#) [t](#) [in](#) [m](#) [v](#) [a](#) [p](#)

RCS Lyon 988 823 504 - Ref: ADEP13 - 03/2019 - ©Shutterstock

Eclairage sur la législation relative au travail du dimanche

I) LES TEXTES

A ce jour le repos hebdomadaire est régi en Principauté :

- Par la loi n°822 du 23 juin 1967 modifiée par la loi n°1.005 du 4 juillet 1978, sur le repos hebdomadaire
- Par l'ordonnance n°13.074 du 6 mai 1997 modifiant l'Ordonnance Souveraine 11.145 du 5 janvier 1994 portant application de la loi n°822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire.
- Par l'Arrête Ministériel n°67-227 du 12 septembre 1967 définissant les modalités de la modification à l'Inspecteur du Travail des suppressions du repos hebdomadaire visées aux articles 4 et 5 de la loi n°822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire.

II) LE PRINCIPE D'ORDRE PUBLIC : L'INSTAURATION DU REPOS HEBDOMADAIRE ET DU REPOS DOMINICAL

A) Le repos hebdomadaire

Conformément à l'article 1er de la loi n°822 : «*les salariés doivent bénéficier, sauf dérogations ci-après, d'un repos hebdomadaire, d'une durée minimale d'une journée complète...*»

- Ainsi, tous les salariés, sans distinction de l'un ou de l'autre sexe, quel que soit leur âge, mineur ou majeur, et quel que soit la durée de leur contrat de travail, ainsi que leur degré d'autonomie, bénéficient d'un repos hebdomadaire.
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale d'une journée complète (soit 24h) et non deux demi-journées non consécutives. Il doit couvrir la période du samedi 24h au dimanche 24h.
- L'employeur ne peut embaucher du personnel le jour du repos hebdomadaire, sauf dérogation. Mais il peut travailler seul.
- Le salarié ne peut travailler le jour de son repos hebdomadaire dans l'entreprise qui l'emploie, sauf dérogation admise par la loi.

B) L'instauration du repos dominical

La loi pose le principe du repos dominical en précisant, dans l'alinéa 2 de l'article 1^{er} que : «*le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.*»

En 1965, le législateur avait fait remarqué que les devoirs religieux et familiaux ne pouvaient être atteints que si le repos hebdomadaire était accordé le dimanche; admettant toutefois que des dérogations à ce principe s'imposaient pour des raisons d'ordre humanitaire et économique, mais a estimé que de telles dérogations ne devaient être accordées que pour la satisfaction de besoins indiscutables ou réellement urgents...

C) Les exceptions au principe légal

La loi prévoit des dérogations à la règle du repos dominical et des cas de suspension du repos hebdomadaire.

a) Les dérogations à la règle du repos dominical

La loi n°822 permet de substituer le repos du dimanche un autre jour de la semaine. Deux types de dérogations sont prévues par la loi : sur demande et de plein droit.

> Les dérogations occasionnelles, individuelles sur demande auprès de l'administration

L'article 2 de la loi n°822 permet de substituer au repos du dimanche un autre jour de la semaine après autorisation temporaire accordée par l'Inspection du Travail. Toutefois, ces demandes de dérogations doivent être justifiées par un état de nécessité occasionnelle.

A cet effet, l'employeur doit, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du syndicat de salarié intéressé, obtenir l'autorisation de l'Inspection du Travail, uniquement s'il est établi que :

Le repos dominical est de nature à préjudicier au public ou à compromettre le fonctionnement normal de l'établissement.

Dans ces cas-là, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année, à l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche; à l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement.

> Les dérogations de plein droit

L'article 3 de la loi n°822 prévoit que les dérogations visées à l'article 2 sont de plein droit lorsqu'elles sont appliquées dans les établissements qui relèvent de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par Ordonnance Souveraine prise après avis du Conseil Economique. Cet article prévoit également la dérogation permanente pour les employés de maison et les concierges d'immeuble de toutes natures.

L'article 3, comme l'article 2 permet de substituer au repos du dimanche un autre jour de la semaine ; Cependant, à la différence des dérogations visées à l'article 2, celles-ci constituent des dérogations de plein droit qui ont un caractère permanent.

En fonction de cet article, certains établissements, en raison de la nature de leur activité qui nécessite la continuité du service, peuvent de droit, donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou, par roulement, à l'ensemble ou à une partie de leurs salariés.

L'ordonnance 3.995 du 28 mars 1968 avait établi une liste de 14 catégories pour lesquelles le repos hebdomadaire pouvait être donné un autre jour que le dimanche.

L'ordonnance n°11.145 du 5 janvier 1994 a étendu le nombre de catégories à 25 (moins une retirée par le Tribunal Suprême le 7 juin 1995 concernant les commerces de détail de moins de 10 salariés).

L'ordonnance 13.074 du 6 mai 1997 a rajouté une 26^{ème} catégorie.

Le 31 mars 2006, l'Ordonnance Souveraine n°462 du 23 mars 2006 a ajouté un 27^{ème} établissement.

Une 28^{ème} exception permanente a été rajoutée par ordonnance n° 4.792 du 23 avril 2014.

b) Les cas de suspension au repos hebdomadaire

Parmi les exceptions à la règle du repos hebdomadaire, la Loi n° 822 prévoit les cas où celui-ci peut être simplement suspendu. Les cas de nécessité occasionnels susceptibles de justifier la suspension et le report sont regroupés dans les situations suivantes.

Ainsi, conformément à l'article 4 de la loi n°822 lorsqu'une entreprise est contrainte :

- a) de faire entreprendre des travaux urgents, notamment ceux dont l'exécution immédiate est indispensable pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir les accidents imminents ou réparer des dommages survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement,
- b) de faire effectuer les travaux d'entretien devant être obligatoirement exécutés le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail,
- c) de faire assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés absents,
- d) de faire fonctionner l'établissement lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, le fonctionnement de cet établissement est rendu indispensable pour les besoins de l'exploitation.

Il faut savoir que cette faculté offerte par la loi aux entreprises s'applique seulement aux salariés indispensables pour assurer les travaux urgents ou d'entretien ou le remplacement des absents mais également à ceux de l'entreprise effectuant les travaux de réparation ou d'entretien pour le compte de la première.

Les deux premières dérogations (a et b) ne sont pas applicables aux femmes et aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en raison des cas énumérés ci-dessus doit informer l'inspecteur du travail immédiatement (sauf cas de force majeure), en lui indiquant, avant le commencement du travail, les circonstances qui justifient une telle suspension, la date et la durée, le nombre d'employés et d'ouvriers auxquels elle s'applique et la date du repos compensateur.

À noter toutefois, que le nombre de suspension du repos hebdomadaire (en c et d) ne peut excéder certains maxima fixés à l'article 5 de la loi n°822 (soit 2 fois au plus par mois et au maximum 6 fois par an) compte tenu des suspensions éventuellement effectuées en application de l'article 5 de la loi n°822.

En outre, les intéressés doivent bénéficier, dans la quinzaine qui suit le repos supprimé, d'un repos compensateur d'une durée égale.

En dehors des cas prévus à l'article 4 de la loi 822, l'article 5 prévoit que dans les établissements traitant des matières périssables, ou ayant à faire face à certains moments à un surcroît exceptionnel de travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions excèdent six dans l'année.

Dans ce cas, les salariés doivent bénéficier dans les trois mois qui suivent le jour de repos supprimé, d'un repos compensateur d'une durée équivalente...

III) LES REMUNERATIONS

Mode de rémunération des heures de travail effectuées le jour où le salarié aurait dû bénéficier de son repos hebdomadaire.

Si le repos compensateur a été donné dans les quinze jours qui suivent les cas d'urgence prévus à l'article 4 de la loi n°822 et dans les trois mois dans les cas prévus à l'article 5 de ladite loi, les heures de travail accomplies le jour normalement réservé au repos hebdomadaire qui a été suspendu, doivent être rémunérées de la façon suivante :

- paiement de toutes les heures effectuées y compris celles au-delà de 39 heures majorées à 25 % pour les huit premières et à 50 % pour les huit suivantes.

Par contre, lorsque la suppression du repos hebdomadaire n'aura pas été suivie d'un repos compensateur dans le délai de 15 jours ou de 3 mois, les heures effectuées le jour du repos hebdomadaire doivent être rémunérées à 100 % (c'est-à-dire que les heures seront uniformément majorées de 100 %). Dans ce cas, aucune heure supplémentaire n'est calculée le jour du repos hebdomadaire. Il n'y a donc jamais de cumul entre la majoration pour heures supplémentaires et la majoration de 100 %.

IV) LES SANCTIONS

Conformément à l'article 8 de la loi 822, le non-respect par l'entreprise des dispositions de la loi est sanctionnable pénalement. L'entreprise peut être condamnée à verser une amende de 750.00 € à 2 250.00 € en vertu du chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal. Il est prononcé autant d'amendes qu'il y a de personnes indûment employées le jour du repos hebdomadaire.

En cas de pluralité d'infractions (non-respect de l'obligation de donner un repos hebdomadaire de 24 heures... et le dimanche...), il sera prononcé autant d'amendes qu'il y aura d'infractions constatées et de personnes indûment employées.

En cas de récidive, l'amende est portée à la somme de 2 250.00 € à 9 000.00 € (chiffre 2 de l'article 26 du Code Pénal).

Ordonnance n. 11.145 du 05/01/1994 portant application de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire

Vu la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire modifiée ;

Article 1er. - Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 822 du 23 juin 1967, susvisée, sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou par roulement à l'ensemble ou à une partie des salariés, les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1° Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- 2° Hôtels-restaurants et débits de boissons ;
- 3° Commerces de détail de moins de 10 salariés ;
- 4° Hôpitaux, maisons de retraite, dispensaires, maisons d'enfants, pharmacies ;
- 5° Établissements de bains ;
- 6° Entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, casinos, musées et expositions, centres culturels, sportifs, récréatifs parcs d'attractions ;
- 7° Entreprises de location de chaises et moyens de locomotion ;
- 8° Entreprises de distribution d'eau, de gaz, d'électricité et d'enlèvement des ordures ménagères ;
- 9° Entreprises de transport ;
- 10° Entreprises où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- 11° Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
- 12° Entreprises d'émissions de radio et de télévision ;
- 13° Services de garde et services de prévention contre l'incendie ;
- 14° Usines à fonctionnement continu techniquement obligatoire ;
- 15° Services situés dans l'enceinte de l'héliport ;

- 16° Services d'aide et maintien à domicile ;
- 17° Entreprises de dépannage d'urgence ;
- 18° Établissements de change ;
- 19° Entreprises d'organisation, d'exposition, d'installation de foires, salons et marchés ;
- 20° Promoteurs et agences immobilières, bureaux de vente sur les lieux de la construction ;
- 21° Établissements et services de soins médicaux, infirmiers et vétérinaires ;
- 22° Entreprises de réservation et vente d'excursions, de places de spectacles, accompagnement de clientèle ;
- 23° Entreprises de pompes funèbres ;
- 24° Entreprises de nettoyage qui œuvrent dans des établissements recevant du public ;
- 25° Entreprises de distribution de carburant.
- 26° (26° créé par l'ordonnance n° 11.145 du 5 janvier 1994) Opérateur public des télécommunications ;
- 27° (27° créé à compter du 1er janvier 2006 par l'ordonnance n° 462 du 23 mars 2006) Société d'exploitation des ports de Monaco ;
- 28° (28° créé par l'ordonnance n° 4.792 du 23 avril 2014)

Les entreprises, associations, et organismes divers, dont l'activité principale consiste en l'organisation, la promotion, la gestion ou la supervision d'événements sportifs, pour les seuls salariés participant directement à l'organisation de ces événements.

Article 2. - Notre ordonnance n° 3.995 du 22 mars 1968 portant application de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire est abrogée.

GROUPE GRAPHIC SERVICE





MullyGraph®
Maison fondée en 1950

TOUS SERVICES D'IMPRIMERIE
+ signalétique-tampons-goodies...

ALL PRINTING SERVICES
+ signage-stamps-goodies...

**30 collaborateurs sur 1000 m²
pour réaliser vos projets...
Venez nous rendre visite !**

T +377 92 05 97 97
info@gsmonaco.com

NOUVEAU SITE WEB

www.gsmonaco.com



**NOTRE MISSION:
VOUS ENTOURER DES
MEILLEURS TALENTS**

**> PLUS DE 35 ANS
D'EXPÉRIENCE
EN PRINCIPAUTÉ**

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

La réglementation de l'intérim



© FEDEM

Le travail temporaire offre aux PME, qui constituent la grande majorité du tissu monégasque, une flexibilité indispensable face à la volatilité des marchés. En l'absence de cadre légal spécifique, la profession s'est structurée en réglementant au travers d'un code de déontologie l'activité des adhérents au Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire (SEPSPI). Depuis sa création en 1991, ce code a évolué de façon à rester en adéquation avec la réalité économique de Monaco et les dispositions légales.

Les principales évolutions ont été réalisées en juin 1994, puis mai 1996, et enfin juin 2016. Au-delà du fait que les entreprises de travail temporaire sont soumises, comme tout employeur, au respect de la Loi n°629 sur la priorité d'emploi, le code permet de définir et d'imposer des règles respectueuses des droits et des devoirs des salariés intérimaires dans la relation tripartite créée de fait.

Les entreprises signataires du code s'engagent également à faire évoluer le potentiel de leurs salariés intérimaires en leur donnant accès à de la formation en fonction de leurs besoins. L'employabilité est devenue un facteur croissant en vue de monter le niveau de qualification et d'améliorer la capacité à s'intégrer dans les entreprises monégasques.

La légitimité du code de déontologie réside dans deux principes essentiels. D'une part, dans le fait qu'il est validé par l'ensemble des sociétés de travail temporaire, et d'autre part, dans sa rigueur de construction et sa capacité à évoluer.

Les besoins des entreprises utilisatrices ayant évolué pour passer d'un recrutement volumique, à l'époque où les industries de production généraient une forte activité, à une gestion de compétences plus technique et qualitative dans un marché plus diffus, les services de recrutement proposés par les agences d'intérim se sont transformés. Elles apportent aujourd'hui des solutions globales d'externalisation aux départements RH des entreprises utilisatrices.

L'intérim sert de tremplin vers l'emploi pour un nombre important de candidats, jouant ainsi un rôle complémentaire aux côtés du Service de l'Emploi avec lequel les entreprises du secteur travaillent en étroite collaboration. Certains salariés font de l'intérim leur choix de vie et refusent régulièrement des propositions de CDI par nos clients, afin notamment de conserver les avantages financiers liés à leur statut, ainsi que la maîtrise de leur activité. L'expérience en travail temporaire leur permet également d'acquérir de nouvelles compétences au travers des différentes missions réalisées et des formations suivies.

La relation avec les intérimaires est équilibrée du fait de la pénurie de main d'œuvre, notamment qualifiée. Le secteur du bâtiment en est un exemple évident. Les besoins en compétences liées aux métiers de l'électricité, de la plomberie et du génie climatique sont de plus en plus importants, et les qualifications disponibles de plus en plus rares. Le rôle des entreprises du secteur consiste alors à permettre l'acquisition et le développement des compétences de ces salariés. En conséquence, les conflits auprès des tribunaux du travail sont très rares.

Une réunion préparatoire à l'élaboration d'une loi sur l'intérim à Monaco s'est déroulée le 21 décembre 2018 présidée par le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé. Seuls les représentants de l'USM n'ont pas souhaité y participer. De nombreux Présidents de syndicats patronaux étaient présents, ainsi que les représentants de la F2SM et les représentants de la Direction du Travail. L'utilité de l'activité a été saluée par l'ensemble des participants qui ont évoqué la nécessité d'une continuité de fonctionnement du secteur.

Le Président de la FEDEM y a défendu la logique de pouvoir s'appuyer sur un code de déontologie déjà existant et développé.

Les entreprises du secteur ne sont pas opposées à un texte de loi encadrant leur profession, tant qu'il offre un cadre permettant à l'ensemble des parties de continuer à fonctionner de façon fluide, dynamique et respectueuse, dans un équilibre qu'elles ont su créer au fil du temps. Aussi, elles ont rappelé qu'il serait inopportun de vouloir se rapprocher de textes français non adaptés à la physionomie du tissu économique monégasque et à ses besoins.

Sur la question des risques d'abus, les entreprises d'intérim ont souligné qu'un plafonnement de la durée de mission à 2 ans dans la même entreprise utilisatrice et au même poste est déjà prévu dans le code de déontologie, et que ce cas ne concernerait que moins de 5% des intérimaires. Elles ont cependant signalé que le problème pourrait se poser dans le secteur du Bâtiment, du fait de la difficulté de stopper les missions de personnes qualifiées avant la fin d'un chantier.

Il a donc finalement été convenu que le code de déontologie pourrait servir de base à la construction d'un texte visant à réglementer l'intérim à Monaco. Quelques adaptations mineures permettront de moderniser encore l'activité et d'anticiper les futurs défis liés au besoin de compétences des entreprises utilisatrices.

Le photovoltaïque est à Monaco

Sum^e

Smeg © architecte

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



Banque Populaire Méditerranée
Monte Carlo :
3-9, boulevard des Moulins
98000 MONACO
Téléphone : +377 92 16 57 57*

banquepopulaire.mc

**BANQUE POPULAIRE
CORPORATE BANKING**



DEPUIS PLUS DE 15 ANS,
LES ENTREPRISES DE
LA PRINCIPAUTÉ S'APPUIENT
SUR NOTRE EXPERTISE.

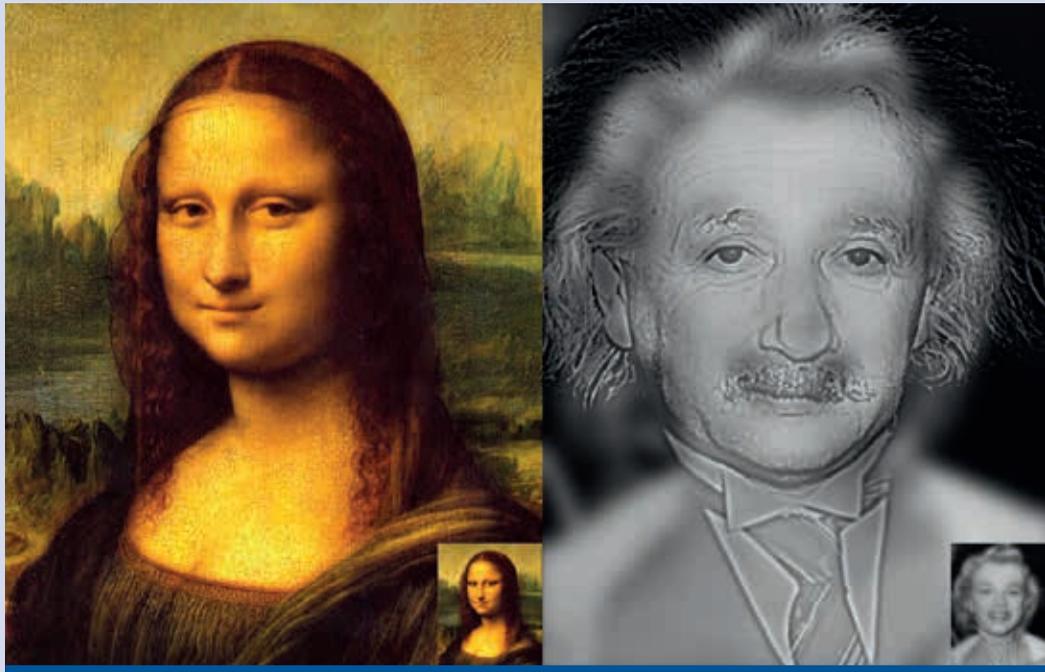


*Appel non surtaxé, coût d'un appel local

Banque Populaire Méditerranée, société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (articles L.512-2 et suivants du code monétaire et financier et l'ensemble des textes relatifs aux banques populaires et aux Établissements de crédit). 058 801 481 RCS Nice. N° d'immatriculation auprès de l'organisme pour le registre des intermédiaires en assurances (ORIAS) : 07 005 622. Siège social : 457 Promenade des Anglais - BP 241 - 06292 NICE CEDEX 03 - www.bpmed.fr - Téléphone : 04.93.21.52.00 (appel non surtaxé, coût selon opérateur) - Crédit photo : ©iStock.



LE PRIX DE LA RÉALITÉ



© Joconde - Domaine public ; Illusion : ©Aude Oliva, 2007 (MIT CSAIL)

« La réalité est ce qui continue d'exister quand on a cessé d'y croire. »

Philippe K. Dick (1978)

« Ce qui impressionna Winston quand il y repensa, c'est que l'orateur avait passé d'une ligne politique à une autre exactement au milieu d'une phrase, non seulement sans arrêter, mais sans même changer de syntaxe. »

George Orwell (1984, Deuxième partie, Chapitre IX)

Au début du film *Matrix* (1999), le héros se voit proposer le choix entre deux pilules : la bleue lui permettra de rester dans sa réalité, alors que la rouge lui permettra de découvrir ce qu'est la vraie réalité, c'est-à-dire d'apprendre que son monde n'est qu'une simulation, une « Matrice ». Bien sûr le héros fait le bon choix et se trouve projeté dans un monde qu'on lui présente comme réel alors qu'il n'est probablement qu'une autre simulation (largement pire). Le film a connu un énorme succès, et même si d'autres interprétations en sont possibles, l'image de la pilule rouge (« red pill ») est restée célèbre, et aux USA le verbe « to redpill » est de plus en plus utilisé dans le sens de faire découvrir une vérité cachée par la propagande officielle.

Umwelt

Cette question de la réalité a été le sujet de nombreux livres, parfois transformés en films à succès, les plus célèbres étant ceux de l'écrivain américain Philip K. Dick (*Blade Runner*, *Minority Report*, ...) qui croyait qu'elle n'est qu'une illusion. Elle est aussi un domaine de recherches extrêmement fructueux, tant en philosophie (un calcul simple montre qu'il y a plus de chances que nous vivions dans une simulation que dans le monde réel), qu'en intelligence artificielle (des recherches sont justement en cours pour déterminer si nous vivons, ou pas, dans une simulation), en sciences physiques, et surtout en psychologie. Le problème est en effet le suivant : tout ce que nous connaissons de la réalité nous provient de nos sens, or ceux-ci sont à la fois limités et peu fiables, et en plus nous interprétons tout ce qu'ils nous communiquent. Comment pourrions-nous alors être certains de l'existence de ce monde que nous percevons ?

Nous ne savons pas de combien de sens dispose l'être humain, c'est une question de définition. L'école nous en apprend cinq (audition, goût, odorat, toucher, vue) mais avec la même définition il faut y rajouter la proprioception (perception de son corps), le sens du mouillé, etc. Leur point commun est qu'ils n'indiquent pas simplement des informations en provenance du monde mais qu'ils les interprètent grâce à des neurones spécialisés (lesquels peuvent même se situer directement auprès des capteurs). C'est cette capacité à interpréter qui nous permet par exemple de voir une feuille comme blanche tout au long de la journée, alors que la longueur d'onde qu'elle reflète a fortement changé avec l'éclairage. Or nos sens ne sont pas seulement limités au niveau de la perception brute (exemple : nous ne pouvons voir que certaines longueurs d'onde), ils se trompent aussi très souvent dans leurs interprétations. Les exemples les plus célèbres en sont les illusions d'optique, comme le sourire de la Joconde qui grandit quand on ne l'observe pas directement, et qui est expliqué par le même phénomène que celui de l'illusion Monroe-Einstein ci-dessus où le visage représenté change selon la distance depuis laquelle on l'observe (Oliva, 2007, 2013 ; on parle d'image « hybride », voir *Neuromonaco* 49). Nous n'avons donc aucun moyen de savoir si l'interprétation que nous faisons du monde ressemble ne serait-ce que vaguement à celui-ci, les seules certitudes que nous ayons sont que nous devons faire avec, et que nous y parvenons suffisamment bien pour vivre. **Notre système perceptif ne peut être considéré que comme l'équivalent du Système d'Exploitation d'un ordinateur (Microsoft Windows®, etc.), qui est très éloigné de la réalité électronique du processeur (des 0 et des 1 codés électriquement) mais nous permet de le contrôler.**

C'est en effet dans ce monde construit par nos interprétations, dans cette simulation personnelle, et pas dans le monde « réel », que nous vivons. Jakob von Uexküll (1934) avait appelé « Umwelt » (généralement traduit par « Monde propre») ce monde qui n'est pas constitué de notre environnement, mais de la perception que nous en avons, laquelle intègre le sens que nous lui donnons. Et dans les années 1960s, l'Ecole de Palo Alto (rendue célèbre par Paul Watzlawick et à l'origine des thérapies familiales systémiques) en avait proposé un modèle hiérarchique à trois niveaux (perception brute, sens qu'on y donne, et « image du monde ») qui offre des méthodes puissantes pour le modifier, et ainsi transformer toute notre relation au monde.

Animal politique

Notre simple existence suffit à prouver que ce Système d'Exploitation est extraordinairement efficace : il nous a permis de maîtriser le monde réel (quel qu'il soit) au point de devenir l'espèce dominante de la planète. Non seulement nous pouvons nous adapter très rapidement à toute nouvelle information en construisant un nouvel umwelt, mais, grâce à la communication, nous pouvons aussi modifier celui des autres. C'est que l'espèce humaine est « politique » : la force physique nous est insuffisante pour survivre et procréer, nous dépendons de notre capacité à nous faire des alliés, et de notre talent à les manipuler. Au travers notamment du langage, nous pouvons modifier la manière dont les autres perçoivent, et ainsi faire en sorte que *leur* umwelt, qui fondera leurs choix, soit compatible avec *nos* objectifs. Et grâce aux découvertes scientifiques sur les processus de décision du cerveau, marketeurs comme politiciens savent de mieux en mieux communiquer, c'est-à-dire qu'ils sont de plus en plus efficaces dans leur manipulation des umwelts des foules.

Les exemples en sont innombrables : en novembre 2018, la marque de chaussures discount Payless (littéralement : « Paie Moins ») avait pu faire payer à des influenceurs (pourtant censés être des consommateurs avertis) plus de \$500 des chaussures au prix catalogue de \$20, simplement en se renommant « Palessi » ; la notation d'un vin dépend de son étiquette ; les médicaments placebo (sans principe actif) guérissent mieux quand ils sont plus chers (Waber & al., 2008) ; etc. En politique aussi : même si les opinions sont marquées génétiquement (voir *Neuromonaco* 93), elles ne sont pas totalement figées et les célèbres *éléments de langage* (le plus souvent basés sur la dominance et la conformité) ont permis des retournements spectaculaires lors d'élections majeures. De fait, les politiciens sont tellement conscients de l'efficacité de ces méthodes qu'ils cherchent à en restreindre l'accès à leurs concurrents, comme l'ont montré dans plusieurs pays l'obsession récente sur les « *Fake News* » (nouvellement renommées « *Infox* ») et la diabolisation des médias qui ne sont pas subventionnés par le gouvernement.

Au final, la plupart de nos idées que nous croyons originales ne sont rien de plus que des répétitions de celles trouvées par des intellectuels des décennies auparavant, qui ont été mises en forme par des conseillers en communication, au bénéfice de marketeurs et/ou de politiciens.

Un monde de plus en plus faux

Mais cette évolution n'est pas que positive. La découverte que nous vivons dans une simulation personnelle (notre umwelt) qui est modifiable par le langage a fait croire à beaucoup que le monde extérieur aussi peut l'être, et qu'il faut en profiter, pas toujours à bon escient.

En psychologie, elle a donné naissance au mythe de la « *Tabula Rasa* » (« ardoise vierge »), qui a dominé le XX^e siècle en postulant qu'un nouveau-né est quasi-indéfiniment modelable, c'est-à-dire que c'est l'environnement qui décidera à lui seul de ses capacités futures, tant sportives qu'intellectuelles. Et

si ce mythe a été de multiples fois réfuté (par exemple par les recherches en génétique), il revient en force. Ceux qui en montrent la fausseté s'exposent même à la censure par les grandes sociétés d'Internet (*Evoweb*, 2019b), voire à pire, comme le montrent le licenciement de James Damore par Google en 2017, et les sanctions prises par le CERN et l'Université de Pise en 2019 contre Alessandro Strumia (coauteur de l'étude sur la découverte du boson de Higgs), tous deux coupables d'avoir cité des études solides remettant en cause le discours imposé (Sastre, 2019). Matthew Crawford l'a expliqué : « *La liberté totale requiert une page totalement vierge. Le progressisme devient alors une guerre contre le concept même de réalité.* »

En communication et en politique, elle a exploité le biais cognitif nous faisant croire que ceux qui parlent bien et sont conformes seraient plus intelligents, pour imposer le « *bullshit* » (« *bouse de taureau* »), ce langage pseudo-profond qui ne cherche qu'à impressionner mais est corrélé négativement au niveau cognitif (Pennycook et al., 2015). Les actualités ressemblent de plus en plus à des arènes où marketeurs comme politiciens se battent à grands coups de « *déclencheurs* » (voir *Neuromonaco* 53) pour « *clasher* ». La forme a vaincu le fond, et ne compte plus que ce que l'Ecole de Palo Alto avait appelé « *méta-communication* » : l'affirmation de positionnement personnel, le « *Voilà comment je me vois* » que l'autre cherchera à détruire par les mêmes moyens. Résultat : même en sciences les débats contradictoires factuels pour la recherche de la vérité, qui définissent la civilisation occidentale et expliquent ses succès, sont de moins en moins possibles, et la scission de la société sur des orientations politiques n'a probablement jamais été aussi forte en temps de paix (voir Arthur C. Brooks).

En économie, de nombreux pays ont été détruits ces cent dernières années, avec leurs populations massacrées et/ou affamées, par l'espoir utopique de création d'un « Homme nouveau » qui permettrait l'émergence de nouvelles règles remplaçant toutes celles découvertes au cours des siècles. Or ces illusions reviennent en force : nombreux sont ceux qui agissent pour les ré-imposer, plus ou moins violemment, à la population.

Et le développement d'Internet n'a fait qu'envenimer les choses, au point que Max Read (2018) a montré que nous vivons maintenant dans un monde 100% faux : « *les entreprises sont fausses, le contenu est faux, nos politiques sont fausses. Et nous-mêmes, nous sommes faux* » (*Evoweb*, 2019a). Or, si un scientifique occidental peut physiquement fuir en Chine la persécution qu'il subit dans son pays (Sastre, 2019), personne ne peut s'évader du monde virtuel d'Internet.

Monaco

La Principauté est trop petite pour être à l'abri de ces dérives. Elle est certes protégée par son modèle social libéral qui garantit les libertés individuelles, et par la réussite qu'il a engendrée. Mais on y entend de plus en plus d'appels à appliquer ici ce qui a si mal marché ailleurs, des demandes se font pressantes de modifier la législation sur les fondements même de son succès ; la subversion (*Evoweb* 2015) y montre déjà ses effets destructeurs.

Face à ces attaques, Monaco devra tenir, et pour cela affirmer plus encore ses valeurs. L'enjeu est vital : à la fois pays et entreprise (voir Billet Eco 4), la Cité-État ne peut compter que sur sa parfaite compréhension de la *réalité* économique pour répondre aux besoins *réels* de ses clients dans un monde de plus en plus ouvert et concurrentiel. Toute déviation lui serait fatale.

Parce que si nous ne sommes pas capables de définir ce qu'est la réalité, nous savons suffisamment bien que personne ni aucun pays ne peut la nier longtemps sans en payer un lourd prix.

Philippe Guillaou

Références : Adweek (28 novembre 2018) ; Billets Eco 4 (MBN 48, juillet 2014), 11 (MBN 55, juin 2016) et 16 (MBN 60, août 2017) ; Brooks (New York Times, 2 mars 2019) ; Crawford (Le Figaro, 1 mars 2019) ; Dick (1978, ISBN : 978-0679747871) ; Evoweb (2015 : 1 janvier, 2019a : 6 janvier, 2019b : 16 janvier) ; Lettres Neuromonaco 49 (26 novembre 2012), 53 (7 janvier 2013), et 93 (2 décembre 2013) ; Oliva (2007 : New Scientist, 2597 ; 2013 : doi : 10.1163/22134913-00002004) ; Pennycook et al. (2015, Judgment and Decision Making 10(6)) ; Read (New York Magazine, 26 décembre 2018) ; Sastre (Le Point, 14 mars 2019) ; Uexküll (1934, ISBN : 2-282-30037-8) ; Waber et al. (2008, doi : 10.1001/jama.299.9.1016)



© Babilou

Edouard Carle :

«Les entreprises ont pris conscience que l'accompagnement de la parentalité est un des leviers RH de performance et de recrutement de talents»

Les enfants incarnent l'avenir qui se construit. Pour leur offrir les meilleures conditions d'éveil et de développement possibles dès le plus jeune âge, et accompagner la parentalité dans l'entreprise, le groupe Babilou s'approprie à transformer la crèche du quartier de Fontvieille, jusqu'ici dédiée aux salariés du groupe SBM Offshore, en crèche interentreprises. Edouard Carle, co-Président fondateur du groupe Babilou, fait le point sur cette opportunité pour les entreprises monégasques et leurs salariés.

MBN/ Pourriez-vous d'abord nous présenter le groupe Babilou ?

Edouard Carle : Babilou est une entreprise familiale que j'ai créée avec mon frère Rodolphe, après avoir constaté le manque de solutions d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans alors que la France a un taux de natalité parmi les plus élevés d'Europe. Nous avons donc réuni une équipe de professionnels pour élaborer un projet pédagogique, avant d'ouvrir en 2004 notre première structure d'accueil de 24 places à Boulogne-Billancourt. Nous nous sommes d'abord concentrés sur l'Île-de-France pour développer des synergies entre nos structures, puis dès 2006, nous nous sommes développés en régions et avons lancé le concept des crèches interentreprises. Aujourd'hui, notre réseau compte plus de 60 000 places de crèches dans le monde, ce qui représente 2000 structures, dont 700 en propres et plus de 1300 structures municipales, associatives, ou privées, avec lesquelles nous avons des accords.

MBN/ Comment décririez-vous votre mission ?

E.C. : Elle consiste à s'assurer que les enfants qui nous sont confiés s'éveillent et se développent bien. Nous sommes attachés à leur offrir une haute qualité éducative. En 15 ans, nous sommes passés d'un simple mode de garde à de vrais lieux d'éveil et de développement des enfants de 0 à 3 ans, et cela donne du sens à notre aventure entrepreneuriale. Notre rôle est aussi de permettre aux parents de concilier au mieux vies professionnelles et familiales, et aux mamans de reprendre sereinement leur travail après un congé maternité. L'autre aspect gratifiant est lié à la création d'emploi puisque nous employons 10 000 personnes dans les 12 pays où nous sommes implantés.

MBN/ Quel rôle jouez-vous dans le futur développement des enfants que vous accueillez ?

E.C. : Les neurosciences nous apprennent que nous naissons avec 35% de notre cerveau déjà constitué, et qu'à 5 ans il l'est à 85%. De 0 à 5 ans, l'enfant bénéficie d'une capacité d'apprentissage naturelle, d'où l'importance de stimuler son cerveau pendant cette période essentielle pour son développement futur. D'autant que ces enfants passent plus de temps éveillés dans nos structures qu'à leur domicile, ce qui rend notre rôle de co-éducateurs très important.

MBN/ Avez-vous mis en place des missions pédagogiques universelles dans vos structures ?

E.C. : Oui. La première est celle de développer la confiance en soi de l'enfant en favorisant l'aisance corporelle et émotionnelle

de l'enfant, et son autonomie. La seconde vise à encourager l'acquisition de ses apprentissages notamment celui d'un langage riche : de récentes études ont montré qu'un enfant accueilli en crèche entend mille fois plus de mots qu'un enfant gardé à domicile. La troisième consiste à l'aider à prendre sa place dans la société en l'accompagnant dans la construction d'une relation positive aux autres et au monde. Ces missions pédagogiques universelles ont été mises en place dans nos structures au niveau mondial, et nous les adaptions selon les cultures et traditions.

MBN/ Quels sont les particularités de la crèche située au 11 rue du Gabian, au 3^{ème} étage de l'immeuble «Le Concorde» à Monaco ?

E.C. : Cette crèche de 30 berceaux a ouvert en septembre 2009 en réponse à un appel d'offres du groupe SBM Offshore qui souhaitait aider ses salariés à mieux concilier leurs vies professionnelles et personnelles, et que nous avons remporté. Nous avons trouvé les locaux et pris en charge la gestion de la structure en constituant une équipe pédagogique pluridisciplinaire de 12 personnes diplômées (éducatrices, puéricultrices, auxiliaires de puériculture...). Un médecin ainsi qu'un psychologue viennent compléter l'équipe, notamment pour s'assurer du bon développement et de l'épanouissement des enfants.

Dès septembre 2019, elle deviendra la première crèche interentreprises à Monaco, les autres étant gérées par la Mairie et réservées aux Monégasques et résidents. Nous proposons donc cette opportunité aux entreprises, et les premiers retours montrent un réel intérêt, du fait notamment d'un manque de structures de mode de garde pour les enfants de moins de 3 ans. L'amplitude horaire est vaste puisqu'elle s'étend sur 11 heures, de 7h30 à 18h30, l'essentiel étant de trouver l'équilibre entre le besoin des parents et celui de l'enfant.

MBN/ Quels avantages peuvent retirer les entreprises qui investissent dans ce type de service pour leurs salariés ? Quid également des avantages pour les collaborateurs en bénéficiant ?

E.C. : Les entreprises ont pris conscience que l'accompagnement de la parentalité est un des leviers RH de performance et de recrutement des talents. Ce type de service permet de diminuer l'absentéisme et le turn-over des salariés. Dans les nombreuses crèches interentreprises que nous avons créées, les retours sur investissement des employeurs sont remarquables. L'impact sur les salariés s'apprécie d'abord en termes d'image : l'employeur



GROUPE **telis**

Un seul interlocuteur pour tous vos systèmes de communication digitale

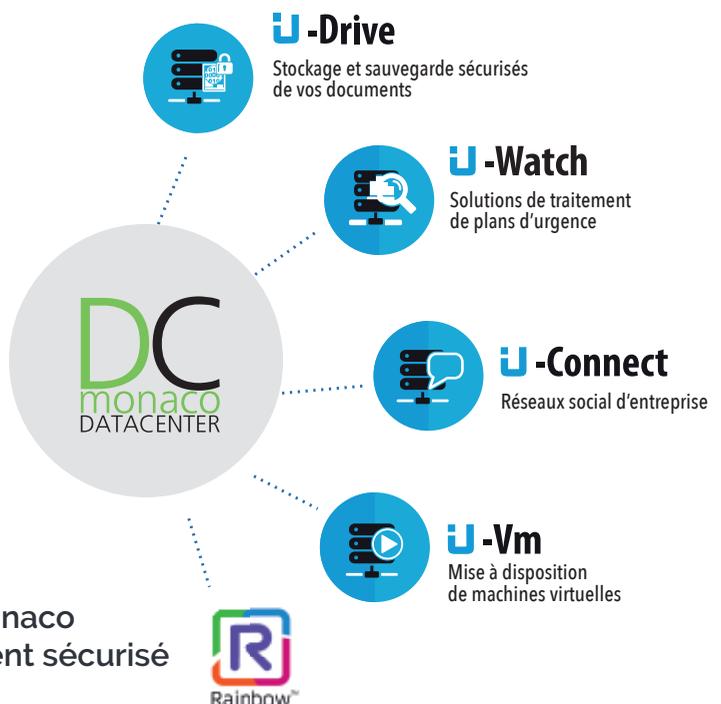
- ✓ Solutions innovantes en réseaux de communication digitale sécurisés
- ✓ Applications mobiles multimedia & domotiques
- ✓ Sécurité et protection des données
- ✓ Hébergement en Principauté au MonacoDATACENTER

DIGITALPOWER[®]
DES SOLUTIONS INFORMATIQUES
INNOVANTES

Digital power est la centrale numérique du MonacoDATACENTER. Elle offre un ensemble d'applications clés en main disponible en ligne et répond aux besoins de messagerie et de travail collaboratif au sein de toutes les entreprises. Elle apporte une réelle solution à la mobilité en permettant d'accéder à vos applications en tout lieu et en toute sécurité.



Vos données sont sécurisées dans le Green Datacenter de Monaco situé dans un bâtiment hautement sécurisé





© Babilou

n'est plus seulement celui qui donne un emploi, mais aussi celui qui prend soin de la situation personnelle de ses collaborateurs. L'entreprise bénéficie par ce biais d'une image d'entreprise socialement responsable et citoyenne.

MBN/ Quel est le coût pour les entreprises qui souhaiteraient investir dans ce mode de garde pour leurs salariés ?

E.C. : Le coût annuel global d'une place en crèche varie entre 20 et 30 000 € en fonction du foncier. La règle d'usage étant qu'un enfant va occuper environ 10 m² dans une crèche. La crèche Babilou de Fontvieille dispose d'un agrément pour 30 enfants sur une surface d'environ 350 m². Etant donné le coût du foncier à

Monaco, le prix pour les familles est de 50 € par jour incluant les repas, les couches, les produits d'hygiène... et le coût annuel par place pour l'employeur se situe autour de 17 000 €.

MBN/ Quelle est la démarche à suivre pour les entreprises qui seraient intéressées et dans quel délai ?

E.C. : Nous avons aujourd'hui des marques d'intérêt d'entreprises monégasques pour la réservation d'une à quinze places. Il reste encore des places disponibles, j'encourage cependant celles qui sont intéressées à contacter dès que possible Indra Gomes Silva (07 50 14 40 71 ou indra.gomessilva@babilou.com) pour étudier cette opportunité.

En 2008, le groupe Babilou a créé sa fondation Entreprises pour soutenir des actions éducatives, sociales et citoyennes en faveur du développement des enfants autour de l'éducation, la santé, l'insertion sociale et la protection environnementale. La fondation Babilou soutient notamment la campagne «Guérir le cancer des enfants au 21^{ème} siècle» : en partenariat avec la Fondation Gustave Roussy et parrainée par Nicolas Sarkozy, elle a déjà récolté 8 millions d'€ sur les 10 millions d'€ nécessaires pour lancer quatre programmes de recherche dont le 1er en immunothérapie. Elle est également proche de la Fondation Prince Albert II de Monaco, en particulier en matière de protection des abeilles : chaque année à la veille de l'été, une journée de sensibilisation des enfants en crèches est organisée pour attirer leur attention sur la portée de ces petits gestes quotidiens.

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



**SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D'ASSAINISSEMENT**

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

MONACO INFORMATIQUE SERVICE DEVIENT

 **monacodigital**

LES MÉTIERS SE TRANSFORMENT, CONSTRUISONS ENSEMBLE
VOTRE ÉVOLUTION DANS LA PRINCIPAUTÉ DIGITALE !



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



Adnan Houdrouge :

«Nous animons plus de 250 points de vente avec plus de 5 000 employés, dont 100 à Monaco»

Mercure International est une société d'import-export d'envergure mondiale basée à Monaco et très implantée en Afrique. Rencontre avec son fondateur, Adnan Houdrouge, qui l'a créée ab nihilo en 1986.

MBN/ Pouvez-vous présenter Mercure International ?

Adnan Houdrouge : J'ai créé Mercure International il y a 33 ans à Monaco. La société est maintenant présente dans 17 pays d'Afrique (majoritairement en Afrique de l'ouest, centrale et au Maghreb), d'Europe, dans les Caraïbes, l'Océan Indien, mais aussi à Monaco, en France, ainsi que dans les DOM-TOM. Nous animons plus de 250 points de vente (de 50 à 5 000 m²) et employons 5 000 employés, dont 100 à Monaco.

MBN/ Comment est construite la société et dans quels secteurs d'activités intervient-elle ?

A.D. : Mercure International déploie 3 pôles majeurs d'activités.

Le sport, avec lequel Mercure International reste intimement lié, car il est le point de départ de mon aventure professionnelle, avec la création de notre enseigne City Sport. Nous avons ensuite choisi de diversifier notre offre, car nous sommes également franchisés des enseignes Go Sport et Courir. Nous comptons, parmi nos marques, quelques-unes des plus représentatives du marché actuel : Adidas, Asics, Puma, Reebok, Under Armour, Nike. Un portefeuille que nous ne cessons jamais d'étoffer.

L'alimentaire, qui a connu une évolution exponentielle. Nous sommes franchisés de l'enseigne Casino supermarché, ce qui nous a permis d'ouvrir les premières grandes surfaces alimentaires d'envergure internationale en Afrique. Plus récemment, nous sommes également devenus franchisés de l'enseigne de supermarchés U, avec pour résultat un accroissement considérable de nos points de ventes alimentaires.

La mode, qui a également connu une belle progression. Aujourd'hui, nous sommes bien présents dans ce secteur grâce à nos 90 magasins. Là encore, nous privilégions la diversité comme le prouvent les enseignes Aldo, Celio, Hugo Boss, L'Occitane, I am, Levis, Diesel, Camaïeu, ou Kiabi. Nous sommes aussi, depuis quelques années, franchisés de la Fnac.

En complément, nous nous sommes engagés dans la construction de centres commerciaux.



Cédric, Adnan, et Johanna Houdrouge - Mercure International



Fin 2016 a été inauguré « Grand Fleuve », le premier et seul centre commercial de Brazzaville, au Congo : 10 000 m² qui accueillent un Géant Casino de 2 500 m², des enseignes de mode, et un magasin Fnac. Mercure International est aussi propriétaire et exploitant du premier centre commercial « Dakar City » aux Almadies (Sénégal). Au Sénégal toujours, nous avons, fin 2018, agrandi le centre commercial « Sahn », ce qui nous a donné l'opportunité d'inaugurer de nombreuses enseignes encore inconnues sur le territoire.

Mercure International s'implique également dans des projets innovants, par exemple nous nous sommes associés avec Green Yellow pour construire la plus grande centrale photovoltaïque en toiture de Dakar.

MBN/ Quel est le lien entre Monaco où se situe le siège social et l'Afrique où la société est majoritairement représentée ?

A.D. : Je suis né à Dakar, et c'est là que j'ai créé mon premier City Sport. En 1972, j'avais réussi à équiper toute l'équipe du Sénégal de tenues Adidas pour le défilé d'ouverture des Jeux Olympiques de Munich. Depuis nous nous sommes étendus dans de nombreux pays, avec pour principe fondamental de construire l'Afrique, c'est-à-dire d'y rester même en cas de difficultés. C'est cette constance de notre engagement pour le continent africain qui nous a permis de réussir, et même si nous avons maintenant des activités dans d'autres régions du globe, il reste au cœur de nos préoccupations. Ce continent a un potentiel extraordinaire. Il s'y développe notamment une nouvelle classe moyenne qui est ouverte aux marques internationales.

Monaco est mon pays d'adoption, où j'ai passé la plus grande partie de ma vie, mon port d'attache, l'endroit où j'ai élevé mes enfants. L'un et l'autre restent pour moi indissociables. Le siège de Mercure International est effectivement implanté à Monaco. Une centaine de personnes y travaillent. C'est à partir de la Principauté que sont gérées toutes nos opérations.

Mercure International est une société familiale. J'ai la chance de travailler avec mon fils, Cédric, et ma fille aînée, Johanna, qui s'impliquent sans compter à mes côtés. Eux, comme moi, sont très attachés au continent africain ; ils y ont acquis une réelle expérience.

L'Afrique reste le continent de prédilection de Mercure International, le terrain d'expression de notre expertise avec un objectif récurrent : apporter aux consommateurs le meilleur de l'alimentaire, de la mode et du sport.

MBN/ Quelles sont les prochaines évolutions et projets envisagés ?

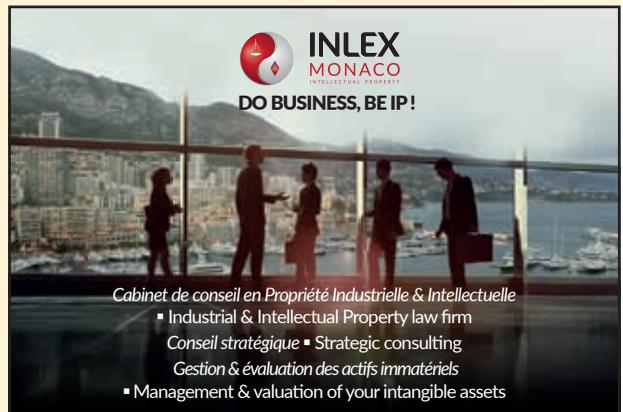
A.D. : Notre volonté est bien sûr de consolider notre position dans les pays où nous sommes déjà implantés. Nous continuons donc l'ouverture de nouveaux magasins, dont trois à Sousse (Tunisie) prévus prochainement, et cherchons à développer notre portefeuille de marques pour répondre aux besoins de notre clientèle.

Nous avons aussi récemment créé un concept de jeux pour enfants, imaginé par ma fille Johanna, « N'Kids », que nous dupliquons dans nos centres commerciaux afin de favoriser la qualité de shopping des parents. Nous souhaitons continuer à créer des centres commerciaux, de véritables lieux de vie dans les pays qui ont le potentiel d'en recevoir, et avons ainsi un projet à Yaoundé, au Cameroun. Nous peaufinons à ce jour la rénovation et l'extension de notre centre commercial « M'bolo » à Libreville, au Gabon, dans lequel nous importons de nouvelles marques telles que l'Occitane, Camaïeu, Kiabi et Go sport. Enfin, nous prospectons toujours de nouveaux territoires où nous pourrions apporter notre expertise et nos enseignes.

À MONACO
ASSUREZ VOUS
PREMIUM



NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT !
PIERRE BRIERE 36 Bd des Moulins
Tél : 93 10 51 93 cabinet.briere@mma.fr



INLEX MONACO
INTELLECTUAL PROPERTY
DO BUSINESS, BE IP !

Cabinet de conseil en Propriété Industrielle & Intellectuelle

- Industrial & Intellectual Property law firm
- Conseil stratégique ▪ Strategic consulting
- Gestion & évaluation des actifs immatériels
- Management & valuation of your intangible assets

Notre cabinet monégasque a été créé pour répondre à la demande des acteurs économiques de la principauté désireux de conquérir les marchés à l'exportation tout en sauvegardant leurs droits associés à la Propriété Intellectuelle.

Nous accompagnons ces acteurs dans leur ambition à l'international dans les démarches administratives juridiques et contractuelles nécessaires à la valorisation, au suivi, à la protection et la sauvegarde de leurs projets. Grâce à cette relation de proximité nous proposons une approche pragmatique et innovante dans le domaine des droits de la propriété intellectuelle et industrielle.

- Our Monacan firm was created to respond to the demand of economic players in the Principality eager to conquer export markets while safeguarding their Intellectual Property rights. These players in their international ambitions throughout the administrative and legal processes required for them to leverage, monitor and protect their projects. Thanks to this close relationship, we offer a pragmatic and innovative approach in the field of intellectual and industrial property rights.

Valoriser vos actifs

- Value your portfolio ASSETS

Protéger vos droits à l'étranger

- Protect your rights ABROAD

Construire votre STRATÉGIE en Propriété Intellectuelle

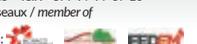
- Build IP strategy

Anticiper les difficultés

- Think ahead CHALLENGES

BREVETS - MARQUES - NOMS DE DOMAINE - DESSINS & MODELES - CONCEPTS MARKETING & COMMERCIAUX - CONTRATS
▪ **PATENTS - TRADEMARKS - DOMAIN NAMES - DESIGNS - COPYRIGHT - MARKETING & COMMERCIAL CONCEPTS - CONTRACTS**

WWW.INLEX-MONACO.MC
Le Coronado - 20, avenue de Fontvieille - MC 98000 Monaco
contact@inlex-monaco.mc - Tel. : +377 97 97 67 10
membre des réseaux / member of

Membre des réseaux / member of: 

INLEX IP EXPERTISE group : 

Didier Gamerdinger invité à participer aux travaux du Conseil Fédéral de la FEDEM

Le mardi 26 février, Didier Gamerdinger, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, et Pascale Pallanca, Directeur du Travail, se sont rendus à la FEDEM pour assister à son Conseil Fédéral, en présence de 21 Présidents de syndicats patronaux réunis autour du Président de la FEDEM, Philippe Ortelli.

Plusieurs sujets ont été abordés et ont donné lieu à des échanges approfondis et constructifs. Ils ont concerné notamment :

- Le projet de loi n° 980 relative à la réglementation du travail de nuit ;
- Le projet de loi n° 979 sur le repos hebdomadaire des salariés ;
- Le processus de concertation envisagé pour l'actualisation des lois d'octobre et novembre 1944 sur les syndicats et la détermination des critères de représentativité syndicale ;



© Direction de la Communication / Michael Alesi

- Les services numériques prochainement mis en ligne par la Direction du Travail pour faciliter et fluidifier les relations avec les employeurs et les salariés.

Didier Gamerdinger a souligné qu'il demeure « attentif à associer la FEDEM aux réflexions en cours ou en projet, afin de prendre en compte les attentes des entrepreneurs qui contribuent, par leurs activités, au développement de l'emploi et de la prospérité économique de la Principauté ».

Philippe Ortelli s'est félicité de la qualité de ses échanges sur des sujets importants pour la réussite économique et sociale du pays, à l'heure où des évolutions législatives équilibrées sont nécessaires.

 **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 • MARSEILLE • MENTON • MONACO • ROTTERDAM • VIAREGGIO

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

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



smt

Tel : +377.93.30.64.42

“Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

Email : office2@smt.mc

www.smt.mc

Transition Numérique : des entrepreneurs discutent de leurs besoins et attentes avec Frédéric Genta à la FEDEM

Frédéric Genta, Délégué Interministériel chargé de la Transition Numérique, accompagné de Thierry Poyet, Conseiller Technique à la Délégation Interministérielle chargée de la Transition Numérique, est venu le 22 janvier dernier à la FEDEM échanger avec les chefs d'entreprises. Une dizaine de secteurs de l'économie monégasque ont ainsi pu faire connaître leurs besoins dans les domaines du numérique et de l'innovation.

Le Président de la FEDEM Philippe Ortelli a accueilli Frédéric Genta et Thierry Poyet en insistant sur l'importance de cette rencontre ayant pour objectif d'échanger sur les besoins et attentes en matière de numérique et d'innovation que peuvent avoir les chefs d'entreprises dans leurs activités respectives.

Frédéric Genta a d'abord détaillé les deux missions de la Délégation pour la Transition Numérique : améliorer la qualité de vie des résidents et des pendulaires en introduisant le numérique là où il est le plus pertinent : e-administration, e-éducation, e-santé, mais aussi e-mobilité et e-environnement, et développer l'économie monégasque grâce au numérique. *«Nous voulons avoir un impact positif sur la vie quotidienne et non faire de la technologie pour la technologie. Le numérique n'est pas qu'une question informatique, c'est avant tout une question de transformation, l'informatique n'étant qu'un des leviers du numérique. Le but est de mettre le numérique au service des personnes et de l'économie du pays, par exemple en optimisant les surfaces qu'il permet de dégager grâce à l'archivage électronique du papier, et pour y développer des activités à forte valeur ajoutée»*, a-t-il clarifié. Il a ainsi défendu l'importance de mettre en place une transition numérique adaptée aux spécificités de Monaco, notamment à l'exiguïté du territoire.

Des besoins clairement exprimés

Un tour de table a ensuite permis à chacun des participants de se présenter et d'exprimer sans filtre ses problématiques concrètes.

Les questions liées à l'environnement légal encadrant les nouvelles technologies en Principauté ont été abordées par plusieurs acteurs économiques, qui ont regretté que certains développements économiques soient freinés par les délais législatifs. Il a aussi été question de l'encadrement de la Blockchain, technologie de stockage et de transmission d'informations, de manière transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle, et de celle des ICO (Initial Coin Offering), une méthode de levée de fonds très rapide qui utilise la technologie de la Blockchain, où un texte de loi est fortement attendu par certains entrepreneurs.

La signature électronique, jugée trop compliquée dans sa mise en œuvre actuelle, a également fait partie des préoccupations des participants.

De même que l'absence de numéro de SIRET à Monaco qui, avec la dématérialisation croissante des marchés en France et en Europe, devient un obstacle pour les entreprises monégasques désireuses de répondre à certains appels d'offres.

Des attentes concernant les modalités d'adaptation de la loi monégasque aux nouvelles règles européennes à respecter pour permettre aux entreprises de la place de se mettre en conformité, suite à l'entrée en vigueur le 25 mai 2018 du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD), ont aussi été exprimées.

Le télétravail a également fait partie des sujets évoqués : certains participants ayant demandé des garanties afin de pouvoir faire télétravailler leurs salariés depuis l'extérieur sans création d'établissement secondaire.

Autre thème majeur de la rencontre : la dématérialisation des procédures administratives. Les participants ont pointé du doigt son absence dans les procédures d'embauchage, et les délais en découlant qui ne permettent pas la réactivité économique exigée dans certaines activités comme l'événementiel. Le même problème a été signalé dans d'autres secteurs dont certains doivent même remplir régulièrement des formulaires papiers en quatre exemplaires. *«Il est essentiel d'accélérer la relation entre les entreprises et l'administration. La dématérialisation de la procédure d'embauche en fait partie et est une priorité pour les entreprises. Même chose pour les déclarations d'accidents du travail, ainsi que pour les déclarations sociales où la procédure n'est pas encore complètement dématérialisée. Gain de temps, réduction de l'empreinte écologique, nous avons tout à y gagner»*, a assuré Philippe Ortelli.

Enfin, ils ont alerté sur le besoin de coordination entre les différents organismes de régulation monégasques qui n'imposent pas tous les mêmes normes.



© Manuel Vitale / Direction de la Communication

Parmi les autres sujets, ont été évoquées les conséquences de la non-intégration de Monaco dans le système européen, notamment au niveau des possibilités de paiement en ligne, et celles de l'obligation de localiser les données sur le territoire.

Certains participants ont insisté sur la nécessité d'accompagner les entreprises dans leur transition numérique. «*Les entreprises monégasques ont une taille moyenne de 23 salariés, et donc pas nécessairement les ressources en interne pour y parvenir*», a signalé le Président de la FEDEM, avant de rappeler l'existence du dispositif de formation professionnelle mis en place par la FEDEM en partenariat avec le Gouvernement Princier depuis 1998 qui intègre notamment des formations au digital.

Des éléments de réponses concrets

Avant de répondre aux questions des participants, Frédéric Genta a rappelé l'orientation qui est donnée au pays en matière de transition numérique et les a remerciés pour la qualité de leurs interventions : «*Cette rencontre me permet de mieux cerner les priorités des entreprises, et de voir comment nous pouvons avancer ensemble dans l'intérêt de Monaco et du secteur privé. Feedback is a gift, et aujourd'hui, j'ai reçu beaucoup de cadeaux*», a-t-il confirmé. Il a notamment souligné que Monaco vit grâce à son économie et que le rôle de l'État n'est pas d'agir à la place du secteur privé, mais de créer les conditions pour que celui-ci puisse s'épanouir pour le bénéfice de tous, en invitant à lutter contre la culture de la défiance envers le numérique. Il a aussi rappelé que : «*Notre économie vit grâce au reste du monde*».

Au niveau législatif, Frédéric Genta a informé de la finalisation du projet de loi sur la transformation de l'économie par le numérique qui sera déposé au Conseil National d'ici mars 2019, laissant espérer un vote avant juin, afin d'avoir les outils législatifs nécessaires à une transition numérique réussie. Ce projet simplifiera notamment les modalités d'utilisation de la signature électronique. Il prendra aussi en compte l'archivage, la donnée et sa gestion. Au-delà, une loi sur l'identité numérique est en préparation pour 2020, pour que chaque résident et chaque Monégasque dispose d'une identité numérique, et que chaque travailleur ait un identifiant.

Il a également annoncé qu'un plan d'actions pour faire évoluer rapidement les procédures liées à l'emploi sera présenté au Gouvernement d'ici un mois, ce sujet étant prioritaire.

Il a aussi fait le point sur l'état d'avancement de la création d'un Cloud Souverain. Celui-ci, qui sera opéré par des acteurs privés, sera opérationnel fin 2019, début 2020, et bénéficiera d'une sauvegarde toutes les deux heures dans l'Ambassade Numérique Monégasque au Luxembourg récemment créée.

Pour mesurer le suivi des actions initiées et leur impact sur les acteurs économiques, Frédéric Genta a proposé de poursuivre ces rencontres sur un rythme régulier.

Philippe Ortelli s'est félicité de ces échanges intenses et très productifs qui ont permis de dégager des problématiques concrètes et d'en parler sans filtre. «*La transition numérique est un levier majeur de notre développement économique, sa réussite est vitale pour le pays*», a-t-il conclu.

CEMA : l'Afrique à cœur !



À l'heure où les relations économiques avec l'Afrique se développent, le MBN a voulu interroger deux des administrateurs du Club des Entrepreneurs Monégasques en Afrique (CEMA), Frédéric Geerts (Rothschild Martin Maurel), Secrétaire Général, et Johanna Houdrouge (Mercure International), membre du Bureau.

MBN/ Pouvez-vous décrire le CEMA en quelques mots, son historique, ses membres... ?

Frédéric Geerts et Johanna Houdrouge : Le Club des Entrepreneurs Monégasques en Afrique (CEMA) a été créé en 2014 par cinq membres fondateurs (Ascoma, ES-KO, Mercure International, Rothschild Martin Maurel, Sonema) qui partagent un ADN commun : celui d'être actifs sur le continent africain. C'est un club d'échanges qui a bénéficié du parrainage de la FEDEM et du MEB, avec pour règle d'adhésion d'être domicilié à Monaco tout en réalisant une part substantielle de ses activités en Afrique. Nous maintenons aussi une règle de non-concurrence entre nos membres.

Présidé par Patricia Husson (Ascoma), le CEMA rassemble maintenant 22 membres actifs, dont les sociétés couvrent 45 pays africains, y ont des filiales dans 25 pays, y génèrent 1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires, et emploient plus de 5 000 collaborateurs. Le CEMA représente ainsi l'essentiel des secteurs de Monaco présents en Afrique.

Il a de plus développé de très forts partenariats avec le Conseil Français des Investisseurs en Afrique (CIAN) et la Chambre de Commerce Belgique, Luxembourg, Afrique, Caraïbes, Pacifique (CBL-ACP).

MBN/ Quelles actions met en place le CEMA et qu'apporte-t-il à ses membres ?

J.H. : Le CEMA permet à ses membres de se rencontrer, de mieux se connaître, et d'échanger sur leurs problématiques communes.

Il organise également un voyage annuel dans un pays africain, où chaque membre met en commun son réseau pour permettre le développement de relations d'affaires fructueuses avec les entreprises locales. Nous avons ainsi été successivement à Kinshasa (RD Congo), Abidjan (Côte d'Ivoire), Dakar (Sénégal), à l'île Maurice, et notre prochain voyage sera en octobre 2019 au Maroc. Chaque déplacement nous permet de rencontrer en trois jours les acteurs locaux. Par exemple, à l'île Maurice en novembre 2018, la délégation du CEMA a notamment rencontré les responsables de l'Economic Development Board (EDB), les CEO de l'Association des Banques et du Stock Exchange, ainsi que les familles possédantes de leurs conglomérats diversifiés.

Nous recevons aussi des délégations africaines à Monaco, en 2019 celle du Rwanda, prélude à une prochaine mission internationale.

MBN/ Quelle est l'évolution des relations économiques entre Monaco et l'Afrique et comment le CEMA s'y inscrit-il ?

FG. : Beaucoup ne le savent pas, mais l'Afrique est le deuxième partenaire économique de Monaco, et nos relations ne peuvent que se développer à travers nos missions, mais également via l'accueil d'éminents conférenciers africains en Principauté. Monaco bénéficie d'une excellente image en Afrique, ce que nous pouvons remarquer à chaque voyage par la qualité de l'hospitalité qui nous est réservée. La Principauté est perçue comme une plateforme dynamique, tournée vers l'international, forte de sa neutralité et vierge de passé colonial.

Le CEMA permet d'intensifier et de faciliter ces relations en aidant chacun de ses membres à développer ses contacts professionnels en Afrique.



© DR

Délégation CEMA, Île Maurice, novembre 2018

IMSEE Monaco Statistics

Comme chaque année et grâce à votre concours, la Principauté calcule actuellement son Produit Intérieur Brut (PIB) pour l'année 2018 à travers une enquête menée par l'Institut Monégasque de la Statistique et des Études Economiques (IMSEE).

Le PIB synthétise l'activité économique et constitue un élément d'information indispensable dans le débat économique contemporain. Il permet de suivre et d'apprécier l'efficacité des politiques économiques menées, et d'établir des comparaisons avec d'autres États, notamment au sein de l'Union Européenne.

Afin de simplifier votre démarche, vous pouvez répondre à cette enquête, obligatoire mais sans connotation fiscale, via une démarche en ligne accessible

> Depuis le site de l'IMSEE : www.imsee.mc / Rubrique « Démarches et Services » / Déclarer les éléments relatifs au calcul du PIB (Produit Intérieur Brut)

<https://www.imsee.mc/Demarches-et-Services/Declaration-PIB>
Ou

> Depuis le site GOUVERNEMENT PRINCIER : [www.gouv.mc/SERVICE PUBLIC ESPACE ENTREPRISES / DEMARCHES EN LIGNE/](http://www.gouv.mc/SERVICE_PUBLIC_ESPACE_ENTREPRISES_DEMARCHES_EN_LIGNE/) Déclarer les éléments relatifs au calcul du PIB et du RNB

<https://teleservice.gouv.mc/declaration-pib/>



Cette démarche en ligne, écologique et entièrement sécurisée, présente plusieurs avantages.

Elle facilite l'envoi de vos données, quelle que soit la nature ou le volume des déclarations à effectuer.

Elle vous permet également d'effectuer toutes vos déclarations (ou celles de vos clients) via un compte unique.

Vous recevrez ensuite un email d'accusé de réception comprenant en pièce jointe le détail de votre déclaration et confirmant sa prise en compte.

Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez télécharger la notice explicative (disponible également en anglais) : <https://service-public-entreprises.gouv.mc/En-cours-d-activite/Obligations-legales-et-comptables/Produit-Interieur-Brut-PIB/Declarer-les-elements-relatifs-au-calcul-du-PIB>

Vous pouvez également adresser toutes vos questions concernant la déclaration du PIB ou l'utilisation du téléservice, par e-mail à l'adresse pib@gouv.mc ou par téléphone via le numéro vert : 8000 2008.

VIE SYNDICALE

Le SYCOM devient la Chambre Monégasque de la Communication

Validé par les Membres lors de l'A.G.O. du 17 octobre 2018, le changement de dénomination du « Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication (SYCOM) » en « **Chambre Monégasque de la Communication** » est désormais effectif, cette modification statutaire ayant été approuvée par Arrêté Ministériel 2018-1215 du 20 novembre 2018. Première étape du renouveau du syndicat, elle n'est pourtant pas la seule.

Pour valoriser le savoir-faire monégasque dans tous les secteurs d'activités, la Chambre a décidé de proposer l'extension de sa nouvelle marque collective à toutes les branches affiliées à la FEDEM. Dès que les formalités de dépôt seront achevées, toute entreprise monégasque s'engageant à se conformer à un règlement d'usage spécifique pourra ainsi en bénéficier.

Parmi ses autres priorités, la Chambre travaille également à l'organisation, à l'automne 2019, de la 1^{ère} édition du concours de créativité des agences monégasques de

communication. Objectif : récompenser les meilleures campagnes de communication, print ou numériques, institutionnelles ou privées, réalisées par les agences membres. Ce Prix valorisera la créativité, l'originalité et le savoir-faire des professionnels du secteur dans les catégories suivantes : Communication Commerciale, Événementielle, d'Image, Institutionnelle, Publique, Longue Conservation, et cela quel qu'en soit le support. La Chambre dévoilera prochainement les modalités de participation sur son site web et dans la presse.

Last but not least : pour la 6^{ème} année consécutive, l'Annuaire officiel de la Chambre met en exergue les multiples compétences des sociétés adhérentes pour mieux aider les acteurs économiques à choisir le partenaire communication le plus adapté à leurs besoins. L'édition 2019 est téléchargeable en format PDF à : <http://www.sycom.mc/syndicat/annuaire/>

COTISATIONS DE BASE AUX CAISSES MONÉGASQUES ET ORGANISMES SOCIAUX POUR LES EMPLOYEURS DE MONACO

Données arrêtées au 15 avril 2019

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	15,05%		8 600 €
Caisse Autonome des Retraites	8,03%	6,55%	4 896 €
Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO			
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 377 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 378 à 27 016 €
Cotisation CEG			
Tranche 1	1,29%	0,86%	3 377 €
Tranche 2	1,62%	1,08%	3 378 à 27 016 €
Cotisation CET (pour salaires > 1 plafond SS)	0,21%	0,14%	27 016 €
Assurance chômage	4,05%	2,40%	13 508 €
APEC (pour cadres)	0,036%	0,024%	13 508 €
Indice de Référence des Loyers du 1er trimestre 2019 :		129,38	
Indice des Prix à la Consommation - mars 2019 - série 001759970 :		103,89	
<p>Attention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés. - L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée. 			

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

 <https://facebook.com/fedemmonaco>

 <https://twitter.com/fedemmonaco>

Édition et publicité :

SAM MONACO COMMUNICATION

« Les Gémeaux »
15, rue Honoré Labande
98000 MONACO • +377 97 70 75 95
info@monaco-communication.mc
www.monaco-communication.mc

Impression :

Graphic Service

Dépôt légal : 2^e trimestre 2019



SYPAQ 2019 Cert. 002

Nouveau Musée National de Monaco

STEP



BY STEP

**UN REGARD SUR
LA COLLECTION D'UN
MARCHAND D'ART**

26.04-29.09.2019

VILLA SAUBER 17 AV. PRINCESSE GRACE





www.assurcyber.com



**ÉTUDE
PERSONNALISÉE**

**EXPERTS
MIS À DISPOSITION**

**GESTION
DE CRISE CYBER**

**ASSISTANCE
RGPD**

**PROTECTIONS FINANCIÈRES
ET JURIDIQUES**

VALORISER - MAITRISER - SÉCURISER
cyber@gramaglia.mc