

Monaco Business News

> NUMÉRO 67
TRIMESTRIEL - JUILLET 2019

ISSN 2519 - 7770

LES GRANDS DÉFIS DU COMMERCE MONÉGASQUE

P.2

CAHIER JURIDIQUE P.12

LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

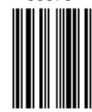
BILLET ÉCO P.22

NOS BIAIS SONT BIAISÉS

31799 - 67 - F : 2.00 €

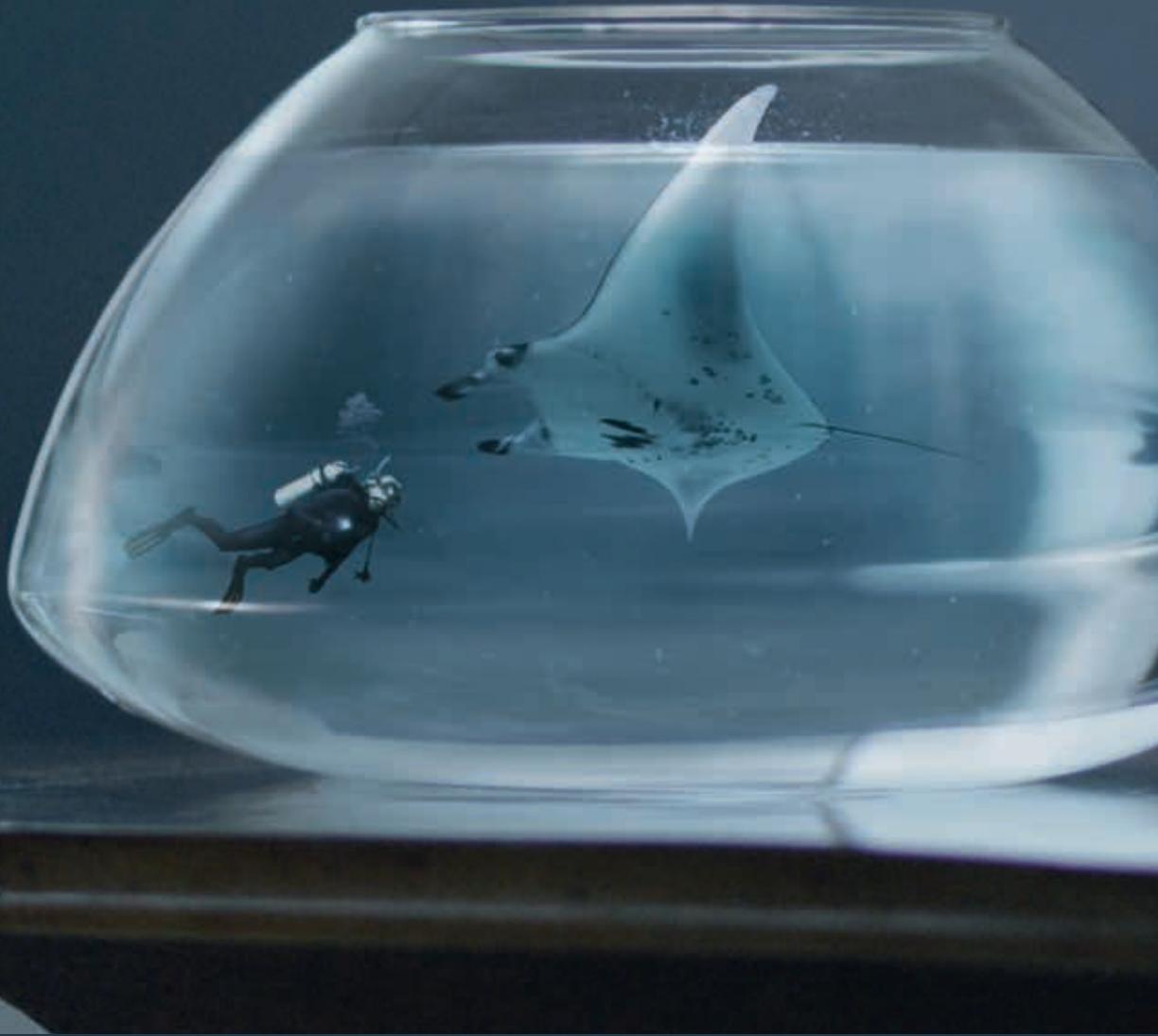


00670



3 783179 902005

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 67 | TRIMESTRIEL - JUILLET 2019

DOSSIER

LES GRANDS DÉFIS
DU COMMERCE À MONACO p. 2 à 11

CAHIER JURIDIQUE

LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS p. 12 à 20

BILLET ECO

NOS BIAIS SONT BIAISÉS p. 22 à 23

INTERVIEWS

SANDRA BILOÉ, GÉRANTE DE
BILOE JOAILLERIE MONTE-CARLO p. 24 à 25

DAVID HACHE, PDG DE GS COMMUNICATION p. 26 à 27

LA FEDEM VOUS INFORME

3 QUESTIONS À MAGALI IMPERTI,
DIRECTEUR ADJOINT DU TRAVAIL p. 28 à 29

VIE SYNDICALE

CHAMBRE MONÉGASQUE DU NUMÉRIQUE :
CONFÉRENCE-DÉBAT
SUR LA « BUSINESS INTELLIGENCE » p. 30

INDICES SOCIAUX p. 32

La proximité et le bien-être de nos salariés, l'enjeu de demain

Nous le savons tous, le logement de nos salariés et l'accès à la Principauté sont les deux défis majeurs qui s'imposent à nous pour accompagner l'augmentation continue de l'activité économique monégasque.

Non seulement il va falloir prévoir de grandes infrastructures de transports pour permettre aux pendulaires de se rendre quotidiennement en Principauté dans un temps raisonnable, mais nous devons en plus avoir en ligne de mire un objectif nouveau : celui de rapprocher nos actifs de notre pays. Il est temps en outre de penser les nouveaux moyens plus écologiques et plus rapides d'accéder à la Principauté.

Je rappelle ici l'idée de mon édito précédent d'un métro interurbain entre Nice et Monaco.

Au départ de Nice Est, connecté au Tram, bénéficiant du potentiel d'urbanisation de cette zone géographique : un « tube » qui relierait la Principauté, avec une unique halte à Èze sur les 8,5 km de parcours. Le coût de réalisation de cette ligne serait amortissable sur 100 ans, bénéficiant de taux d'intérêt historiquement bas. Nous pourrions ainsi résorber considérablement et durablement les problèmes de circulation pour les résidents niçois travaillant à Monaco en reliant Monaco à Nice en à peine 8 mn !

Toutes les options doivent être retenues. Et si je dis « retenues », c'est qu'il ne faut plus qu'elles soient simplement « à l'étude ». Non, il faut désormais que tout soit fait pour rendre fluide l'accès à Monaco.

Pour résoudre encore davantage nos problèmes de mobilité, il nous faut une politique ambitieuse de développement de l'habitat pour actifs dans les communes limitrophes essentiellement.

Pour mieux participer à l'économie de notre pays, les personnes qui y évoluent professionnellement doivent vivre notre culture, notre identité, intégrer ce qui fait que nous avons, avec nos résidents et avec nos voisins, une communauté de vie, une continuité urbaine, et des liens amicaux et familiaux ancestraux. Ce bassin de vie économique doit permettre au plus grand nombre de se loger sans avoir besoin de repousser encore plus loin les limites territoriales de logement de nos salariés, parfois très étendues.

Il est plus que temps de penser l'avenir de notre vitalité économique à travers un espace territorial structuré, prenant en compte ce besoin de logements pour actifs et intégrant la logique de la mobilité durable pour tous.

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

LES GRANDS DÉFIS DU COMMERCE MONÉGASQUE

Avec plus de 800 établissements en activité, plus de 450 employeurs employant plus de 2 700 salariés, et 1,4 milliard d'euros de chiffre d'affaire en décembre 2017 (source : Observatoire du Commerce de détail 2017 publié par l'IMSEE en septembre 2018), le commerce de détail est une composante importante de l'économie de la Principauté. Qu'il s'agisse des magasins d'équipements de la personne (habillement et bijouterie/horlogerie en particulier), d'automobiles, de magasins à dominante alimentaire, de commerces de vente à distance, de magasins d'équipements de la maison, ou d'autres commerces de détail, ce secteur très hétérogène est en pleine mutation. Pour séduire une clientèle de plus en plus exigeante et répondre à une concurrence de plus en plus rude, Monaco mise sur l'urbanisme commercial pour se réinventer et renforcer ses attraits commerciaux. Ce dossier propose un tour d'horizon de la situation du secteur et de ses perspectives avec les grands projets d'urbanisme commercial à venir.

INTERVIEWS



© Michael Alesi - Direction de la Communication

Jean Castellini

**Conseiller de Gouvernement
Ministre des Finances et de l'Économie**

« À l'identique de toutes les opérations de l'État, ces deux projets s'inscriront dans une démarche de développement durable conforme aux souhaits de S.A.S. Le Prince Souverain »

MBN/ Que représentent les surfaces dédiées au commerce à Monaco et quelle est l'évolution de leur répartition ?

Jean Castellini : Il existe à ce jour 885 commerces en activité, enregistrés au Registre du Commerce en Principauté. 70% sont des commerces de détail (619 locaux) et 30% des commerces de bouche (266 unités).

Les tendances observées par le Welcome Office depuis quelques années ne montrent pas d'évolution majeure. On peut toutefois penser que les surfaces commerciales ont évolué de manière positive suite notamment à la construction du complexe « One Monte-Carlo » et à la mise en protection des linéaires commerciaux par l'Ordonnance Souveraine n° 6.294 du 13 mars 2017 (Cf. : Article 40 - Annexe au règlement d'urbanisme - « Servitude de protection des linéaires commerciaux »).

On peut également citer les grands projets d'urbanisme commercial à venir comme l'urbanisation en mer, la refonte du centre commercial de Fontvieille, ainsi que la rénovation du site balnéaire du Larvotto, qui auront probablement un impact sur l'évolution des surfaces commerciales de la Principauté.

MBN/ Pourriez-vous présenter les grands projets d'urbanisme commercial destinés à dynamiser le commerce en Principauté, en particulier le projet de refonte du centre commercial de Fontvieille et celui du réaménagement du site balnéaire du Larvotto ?

J.C. : C'est avec grand plaisir que je vous présente les deux grandes opérations à prédominance commerciale, l'extension et la restructuration du Centre Commercial de Fontvieille et la rénovation du complexe balnéaire du Larvotto.

> L'extension et la restructuration du Centre Commercial de Fontvieille :

Elle s'inscrit dans une perspective de développement économique et d'urbanisme de la Principauté de Monaco visant à offrir aux résidents et visiteurs une offre commerciale innovante et performante, et un lieu de détente, d'attractivité et de bien-être.

L'opération a pour objectif de :

- créer de nouvelles surfaces commerciales, en grande partie par la récupération des espaces libérés par la Collection de Voitures de S.A.S. Le Prince Souverain et l'Espace Léo Ferré ;
- proposer des unités commerciales avec des surfaces, des volumes et des espaces de réserves correspondant aux caractéristiques exigées pour l'implantation d'enseignes porteuses dans l'offre « moyen de gamme-supérieure » ;
- livrer un complexe cinématographique de plusieurs salles de dernière génération ; développer les espaces de convivialité, de restauration et divers (services, garderie...)
- organiser des circulations suffisamment dimensionnées avec des transparences sur l'ensemble des niveaux (lisibilité, incitation à la fréquentation...)
- maintenir les facilités de circulation piétonne, en particulier pour les nombreuses personnes traversant le site pour rejoindre le quartier de Fontvieille, voire d'en créer de nouvelles ;
- garantir une bonne intégration urbaine du centre commercial dans son environnement, notamment par la recherche de la préservation ou de la restitution des espaces verts existants et de la qualité de son aspect architectural ;



© DEEU



© DEEU

- construire des logements domaniaux supplémentaires.

Les travaux pourront démarrer après le transfert de la Collection de Voitures de S.A.S. Le Prince Souverain et de l'Espace Léo Ferré respectivement en Darse Nord du Port Hercule et à l'îlot Pasteur, soit en 2023.

> **La rénovation du complexe balnéaire du Larvotto :**

Le site va être entièrement rénové à l'effet de :

- mieux protéger la plage des coups de mer avec la création de géotubes qui seront installés entre les digues existantes. Cette solution s'avère moins invasive pour l'environnement et notamment pour l'herbier de posidonies ;
- offrir des surfaces commerciales plus qualitatives et attractives avec une architecture contemporaine épurée, signée par Renzo Piano, dans la continuité de l'extension en mer du Portier pour que le Larvotto devienne un lieu de vie tout au long de l'année ;
- élargir les espaces publics (plage, partie supérieure et partie haute). Le projet prévoit plus de 15.000 mètres carrés d'espaces publics sur la Promenade haute, avec des zones ombragées, des îlots d'arbres, une aire de jeux pour les enfants, et une piste cyclable de plus d'un kilomètre.

Les travaux commenceront en octobre 2019 avec une fermeture complète de la plage jusqu'au mois de juin 2020 et une réouverture en juillet et août 2020. Elle sera à nouveau fermée de septembre 2020 à juin 2021. La réouverture totale de la plage et des commerces est prévue pour la saison estivale 2021 et l'achèvement de l'ensemble des aménagements début 2022.

MBN/ Comment ces projets vont-ils concilier les dynamiques du commerce avec les objectifs environnementaux élevés portés par le Gouvernement Princier ?

J.C. : À l'identique de toutes les opérations de l'État, ces deux projets s'inscriront dans une démarche de développement durable conforme aux souhaits de S.A.S. Le Prince Souverain et comporteront des objectifs environnementaux élevés.

Le Centre Commercial de Fontvieille sera construit en respect des normes haute qualité environnementale avec un objectif de certifications. La conception même du bâtiment vise à limiter les besoins énergétiques de par l'éclairage naturel dont il bénéficiera. La toiture comportera un grand parc végétalisé à même d'enrichir la biodiversité existante. Les futurs exploitants seront également sensibilisés sur l'importance de la maîtrise de leurs consommations.

La rénovation du complexe balnéaire du Larvotto vise également à rechercher des performances énergétiques pour les commerces, une gestion basse consommation de l'éclairage public, la mise en place de bornes électriques de recharge vélos, l'optimisation de la gestion de l'eau, l'installation d'une pergola photovoltaïque, la production d'électricité d'environ 120 MWH/an, soit plus de 80 % de la consommation annuelle pour l'éclairage public du site. La galerie technique supérieure sera principalement utilisée pour le cheminement d'une boucle thalassothermique permettant d'alimenter en chauffage et en climatisation l'ensemble du quartier, dont les commerces du complexe balnéaire.

Pour les deux projets, la gestion des déchets sera optimisée.

- 
- 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



INTERNATIONAL
UNIVERSITY
OF MONACO

FROM MONACO
TO YOUR GLOBAL CAREER

MBA

10-month program



© Michael Alesi - Direction de la Communication

Marie-Pierre Gramaglia

Conseiller de Gouvernement Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme

« Le projet du Larvotto intègre une réflexion poussée en matière de performance énergétique »

MBN/ Pourriez-vous présenter les grands projets d'urbanisme commercial destinés à dynamiser le commerce en Principauté, en particulier le projet de refonte du centre commercial de Fontvieille et celui du réaménagement du site balnéaire du Larvotto ?

Marie-Pierre Gramaglia : Le complexe balnéaire du Larvotto sera complètement rénové, pour le rendre plus qualitatif et plus attractif.

Ce réaménagement concerne les plages et les dispositifs de protection contre la houle, les surfaces commerciales, et l'esplanade publique supérieure située au niveau de l'Avenue Princesse Grace.

Les locaux commerciaux bénéficieront d'espaces plus vastes, plus modernes, et gagneront en hauteur, en modularité. À titre d'illustration, les restaurants-plagistes bénéficieront de véritables salles intérieures, pour pouvoir rester en activité toute l'année. Le linéaire de façade augmente, de même que la surface totale de locaux disponible, ce qui permettra d'augmenter l'offre de services.

MBN/ Comment ces projets vont-ils concilier les dynamiques du commerce avec les objectifs environnementaux élevés portés par le Gouvernement Princier ?

M-P.G. : Le projet du Larvotto intègre une réflexion poussée en matière de performance énergétique :

- Il bénéficie du futur réseau thalasso-thermique du Larvotto, pour le chauffage et la climatisation des locaux
- Une production photovoltaïque locale sera assurée par des pergolas situées au niveau de la promenade supérieure. 900 m² de cellules photovoltaïques produiront ainsi environ 120 MWH/an, soit plus de 80 % de la consommation annuelle pour l'éclairage public du site

Les autres aspects environnementaux ont été particulièrement pris en considération :

- Optimisation de la gestion de l'eau
- Gestion intelligente des déchets, avec un dispositif de collecte par une voie interne à l'arrière des commerces
- Piste cyclable et station de vélos électriques

Assurance et Banque

Protégez votre entreprise et vos données client

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

assurance citoyenne

Ref. 00712.00.2011. e.k. 301. Crédit photo: Shutterstock

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



Gestion de crise

PRA-PCA • Logiciel • Accompagnement



Anticiper la crise pour mieux la gérer

Nous vous proposons des services, des outils et des solutions pour vous préparer à gérer efficacement la continuité et la reprise d'activité face aux sinistres et à toutes les situations de crise.



LOGICIEL DE GESTION DE CRISE

Suivi du déroulé de la crise, traçabilité des actions et archivage dans un coffre-fort numérique.



ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL

Mise en place et renforcement d'un dispositif de gestion de crise, pilotage de la cellule de crise et sensibilisation aux risques et mise en situations.



PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Identification des risques, organisation stratégique et maintien de votre PCA.



PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ

Étude, élaboration et déploiement de plans de secours. Tests de PRA et externalisation de vos données au MonacoDATACENTER®.



SITE DE REPLI

Positions de repli équipées à Monaco avec support et astreinte 24/7.

84%

Des entreprises françaises déclarent avoir subi une cyber-attaque.

(Source : rapport annuel Cisco Sécurité 2018)

Nous contacter :

Email : contact@actis.mc - Tel. (+377) 97 98 18 18

GROUPE telis - « Le George V » - 14 av. Grande Bretagne - 98000 MONACO



GROUPE **telis**



© DEEU



© Conseil National

Corinne Bertani

Conseiller National

« Il est urgent d'agir pour moderniser et optimiser l'offre commerciale »

Composante centrale de l'attractivité du pays, le commerce monégasque est en pleine mutation. Corinne Bertani, Conseiller National et membre de la Commission de l'Économie et des Finances, fait le point sur la situation du secteur et sur ses perspectives avec les grands projets d'urbanisme commercial à venir.

MBN/ Quelles sont les forces et les faiblesses du commerce monégasque face aux concurrents des pays voisins ?

Corinne Bertani : L'une de ses forces ce sont les commerçants eux-mêmes. Je les rencontre souvent depuis que j'ai été élue Conseiller National : ils sont courageux, ont des idées et de l'énergie pour développer leur activité. Et la relève est assurée car il y a beaucoup de jeunes parmi eux. L'autre point fort, c'est que le potentiel de clientèle existe, dans le luxe bien sûr avec la clientèle de résidents internationaux à très haut pouvoir d'achat, mais aussi sur le moyen de gamme où une vraie manne reste à exploiter

avec les milliers de pendulaires qui viennent chaque jour travailler à Monaco et pourraient davantage y consommer.

Les travaux actuels sont bien sûr la principale faiblesse du secteur, même s'ils sont provisoires et permettront à terme un nouveau dynamisme commercial. Au-delà, la difficulté majeure est le manque de fluidité entre les quartiers. Notre spécificité géographique fait que le Rocher, la Condamine, Fontvieille, le Casino, le Boulevard des Moulins et le Larvotto sont trop séparés les uns des autres, tant en termes d'accès que d'offre commerciale.

Dans un environnement concurrentiel évoluant à grande vitesse aux alentours de Monaco, il est urgent d'agir pour moderniser et optimiser l'offre commerciale d'un secteur qui occupe une part importante de l'économie du pays et participe à son rayonnement international. La situation n'est pas facile aujourd'hui, mais il faut se projeter dans l'avenir en ayant confiance dans la capacité de résilience des commerçants. Le Conseil National sera à leurs côtés pour les y aider.

MBN/ Quelle politique porte le Conseil National pour renforcer l'attractivité de l'offre commerciale monégasque au travers notamment du projet de refonte du centre commercial de Fontvieille, de l'extension en mer au Portier, et du réaménagement du Larvotto ?

C.B. : Dans un premier temps, les deux projets d'urbanisme commercial sur lesquels nous fondons beaucoup d'espoir sont le nouveau Centre Commercial de Fontvieille et le réaménagement du Larvotto.

Pour Fontvieille, la société SOCRI, qui dispose d'une large expertise internationale en la matière, assurera le développement et la gestion du projet d'extension et de restructuration du centre commercial, à l'exclusion des activités relevant de la profession d'architecte. Le nouveau site proposera notamment un cinéma multiplex et le doublement des boutiques, pour une offre commerciale diversifiée et renforcée, avec un focus sur le moyen et le haut de gamme. Cela répondra à une réelle demande des Monégasques, des résidents, mais aussi des pendulaires qui pourront y faire leurs achats sans devoir aller en France ou en Italie. Ce projet architectural, à la fois esthétique et fonctionnel, réinventera le paysage urbain du quartier et lui insufflera une nouvelle vitalité. Pour que ce dynamisme profite au plus grand nombre, en particulier aux commerçants des quartiers proches, nous avons demandé à ce que la liaison entre Fontvieille, la Place d'Armes, la Rue Grimaldi et la Condamine soit assurée, et nous serons vigilants à ce que cette fluidité soit mise en œuvre.

Dans ce projet, il sera important que le Gouvernement associe le Conseil National et les commerçants, et veille à reloger les commerçants actuels en tenant compte, autant que faire se peut, de leurs besoins. Le studio Fuksas devra également présenter au Gouvernement une solution à la problématique des parkings : s'il n'est pas question de tout refaire, disposer d'une plus grande zone de stationnement des véhicules sera nécessaire à la réussite globale du projet.

Le projet de réaménagement du Larvotto, auquel le Conseil National est également très attaché, amènera un nouveau concept puisque la nouvelle structure permettra aux commerçants installés (plages avec restaurants, boutiques...) d'ouvrir toute l'année. De nouveaux commerces, dont l'activité sera en adéquation avec l'offre existante, pourront aussi s'établir dans les nouvelles surfaces créées. In fine, cela devrait redynamiser le quartier en attirant la clientèle même l'hiver. Nous espérons que le nouveau Larvotto redynamisera aussi le lien avec le Boulevard des Moulins. Là encore, ce nouveau souffle devra bénéficier au plus grand nombre. Je suis proche des commerçants du Larvotto, et veillerai, avec le Président Valéri et la majorité, à ce que le projet final corresponde à leurs attentes. J'espère qu'il répondra à celles des Monégasques, des résidents et des touristes. Les travaux débuteront en octobre 2019 pour une durée de deux ans.

Au-delà de ces deux projets structurants, l'attractivité de l'offre commerciale de tous les quartiers fait bien sûr partie des préoccupations du Conseil National.

MBN/ Le Conseil National était à l'origine de la Proposition de loi n°241 relative à l'ouverture des commerces de détail le dimanche déposée en séance publique le 8 octobre 2018. Pourriez-vous nous en rappeler les éléments essentiels ?

C.B. : La proposition de loi du Conseil National était basée sur un principe de liberté : liberté pour le commerçant d'ouvrir le dimanche en bénéficiant d'un allègement de charges patronales et liberté pour le salarié de venir travailler le dimanche en échange d'une compensation, liberté enfin pour le client de pouvoir faire ses achats le dimanche, et ce tous les dimanches de l'année et sans création de zones sur un territoire de 2 km². À l'heure où le commerce en ligne fonctionne 24h/24 et 7j/7 et où l'offre commerciale s'accroît à San Remo et dans la Plaine du Var, il est vital d'avoir à Monaco des quartiers vivants.

MBN/ Quelle est votre réaction suite au vote du texte en séance publique le 24 juin dernier ?

C.B. : Je suis satisfaite de l'adoption de ce texte qui répond à une évolution sociétale et apporte une réponse pertinente face à la concurrence des pays voisins. Fruit d'un consensus entre le Conseil National et le Gouvernement, il va dans le sens de l'intérêt général du pays, des commerçants et de leurs salariés. Ce texte est équilibré car il donne la liberté de choisir aux parties en permettant aux commerçants qui le souhaitent d'ouvrir tous les dimanches de l'année, sans distinction de zones, tout en protégeant chaque salarié qui peut, sur la base du volontariat, travailler jusqu'à 30 dimanches par an, en contrepartie du paiement double des heures travaillées le dimanche ou d'un jour de repos compensateur par dimanche travaillé. Pour soutenir leur activité, les charges sociales des commerces employant moins de 10 salariés et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 1,2 millions d'euro seront remboursées. Monaco se transforme et investit des sommes importantes pour renforcer son attractivité commerciale. Cela aurait été un non-sens de ne pas mettre toutes les chances de notre côté pour relever ce défi, et dans ce cadre ne pas donner aux commerçants et aux salariés cette possibilité.

À MONACO

ASSUREZ VOUS

PREMIUM



M

M

A

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT !

PIERRE BRIERE 36 Bd des Moulins
Tél : 93 10 51 93 cabinet.briere@mma.fr



Nicolas Matile-Narmino

Président de l'Union des Commerçants et Artisans de Monaco (UCAM)

« Au-delà de la simple question de résilience face à une crise, un commerce dynamique est nécessaire pour la réussite des autres secteurs du pays »

MBN/ Quel est l'état des lieux du commerce à Monaco ? Quelles sont les particularités des différents types de commerces implantés en Principauté ?

Nicolas Matile-Narmino : La situation actuelle est difficile pour le commerce, qui est confronté à un bouleversement des modes de consommation, et est en pleine évolution pour s'y adapter. Il est nécessaire de distinguer les grandes chaînes, disposant de moyens importants, des petits commerces : si tous sont touchés par cette évolution, ils n'y ont pas la même réponse. Tout d'abord, on constate que les grandes chaînes comme Carrefour cherchent à se rapprocher des clients en s'orientant vers des magasins de taille modeste avec boucherie et boulangerie, en concurrence frontale avec les petits commerces. Pour y répondre, ces derniers doivent personnaliser encore plus la relation client, et apporter une véritable valeur ajoutée, notamment au travers d'une expérience d'achat particulière, que ce soit au niveau visuel, auditif, ou olfactif.

Plus globalement, Monaco bénéficie de nombreux avantages pour tous les types de commerces : la présence des pendulaires qui constituent autant de clients potentiels, un système de parkings et de bus fonctionnel, et une ambiance très agréable le week-end. Ce sont des atouts à exploiter, et pour cela il faut développer la culture du commerce au sein du Gouvernement afin d'éviter de tomber dans la facilité avec l'immobilier et le luxe. Au-delà de la simple question de résilience face à une crise, un commerce dynamique est nécessaire pour la réussite des autres secteurs du pays : un riche consommateur ne passe pas sa vie entière chez Vuitton ou Saint-Laurent, il recherche aussi des expériences authentiques dans un environnement agréable.

MBN/ Quelles idées auriez-vous pour accroître l'attractivité de l'offre commerciale monégasque face à la concurrence des pays voisins et du commerce en ligne ?

N.M-N. : La question de la revitalisation des centres villes se pose un peu partout. Dans ce but,

de nombreuses communes rachètent des petits commerces pour les proposer à des tarifs en dessous du marché.

Avec ses trois quartiers commerçants, Monte-Carlo-Moulins, La Condamine, et Fontvieille, Monaco est un diamant pour le monde entier, mais il faut des locomotives dans chaque quartier. Ce qui a été fait pour le secteur du Luxe avec le Monte-Carlo One, qui est un outil sans doute unique au monde, peut et doit être fait pour les petits commerces. Le projet de nouveau Centre Commercial de Fontvieille est fantastique, mais il faudra bien penser à créer une transversalité avec La Condamine, pour éviter de se retrouver avec des rues vides faisant fuir les clients. De même pour le tout nouveau projet au Larvotto : il devra être étudié avec des commerçants qui sauront en pointer les aspects essentiels, comme par exemple de prévoir des commerces directement au niveau de la rue, sans que les clients doivent descendre vers la plage pour trouver l'offre.

Il conviendra également de développer une offre à destination des pendulaires, qui sont sur place, sont attachés au pays, et qui sont pourtant actuellement négligés. Un point important sera de les rapprocher de Monaco, ce qui en plus aura un impact positif sur les temps d'accès et sur la réduction de la pollution.

Enfin, la création d'une véritable Chambre de Commerce est de plus en plus nécessaire : les petits commerçants n'ont pas les moyens d'organiser le commerce dans le pays, et en conséquence c'est le Gouvernement qui doit s'en occuper.

MBN/ L'UCAM a été notamment consultée dans le cadre du Projet de loi n° 979 portant modification de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, modifiée. Quelle est votre vision concernant la question de l'ouverture des commerces de détail le dimanche ?

N.M-N. : Le point le plus important est que la politique actuelle est de sacrifier le petit commerce : les deux textes concernant le travail dominical dans les commerces de détail, le projet de loi du

Gouvernement comme la proposition de loi du Conseil National, vont être fatals aux petits commerçants, et cela au profit des commerces organisés.

Si l'ouverture dominicale est sur le principe très positive pour le pays et pour les commerçants, il faut que ces derniers en aient les moyens. Or ces deux textes prévoient une forte augmentation des coûts de personnel, alors même qu'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, qu'il n'y a pas d'impact sur la santé, et en plus que certains ne travailleront que le dimanche.

Comme je le disais précédemment, même les grandes chaînes reviennent au commerce de proximité, il faut en profiter. Tuer les petits commerces sera nocif pour la qualité de vie de tous.

Les projets du Larvotto, du Centre Commercial Fontvieille et l'Anse du Portier offriront dans quelques années des extensions enviabes à l'offre commerciale de la Principauté et à la qualité de vie de ses résidents et visiteurs. Après de nombreux débats au sein de la société civile, le Conseil National a voté le projet de loi concernant l'ouverture dominicale des commerces de détail, offrant ainsi une nouvelle possibilité à tous les commerçants du pays d'étendre leur activité. Il reste cependant encore de nombreuses actions à implémenter pour que Monaco exploite ses atouts naturels et devienne une destination commerciale privilégiée.



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 DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

Loi n° 619 fixant les congés payés annuels

PRÉAMBULE

Amené à débattre en séance publique le 25 Octobre 1982 des congés payés, un membre du Conseil National déclarait que : « l'institution, la généralisation et le développement des congés payés revêtent à notre époque, en effet, pour tout individu participant par une activité professionnelle salariée à la vie économique de la collectivité, une importance telle qu'ils constituent dans chaque pays sur le plan sociologique l'un des critères les plus significatifs du niveau de progrès qui est atteint. »

Il précisait que : « sur ce point, l'historique reproduit par l'exposé des motifs montre que notre Pays a su, par une évolution réaliste, lente mais continue, compatible avec les impératifs économiques, se placer dans le peloton de tête des Nations les plus avancées. »

HISTORIQUE

Le droit à congés payés a eu pour source en Principauté, la loi n° 226 du 07 Avril 1937 qui l'a instauré en faveur des ouvriers employés des établissements industriels, commerciaux ou professionnels. La durée des congés payés avait été fixée à quinze jours ouvrables alors qu'elle était de douze jours ouvrables en France depuis le 20 Juin 1936.

Le 19 Janvier 1946, la loi n°436 étend à tous les travailleurs, y compris les gens de maison, le bénéfice des quinze jours ouvrables de congés payés annuels.

Le 26 Juillet 1956, la loi n°619 fixe à vingt et un jours ouvrables la durée des congés payés, alors qu'en France, la législation n'en accordait que dix huit. C'est à cette époque, que vinrent notamment se rajouter au congé principal des jours de congés pour ancienneté.

Le 19 Février 1960, par ordonnance-loi n°684, Monaco octroya aux mères de famille salariées pour chaque enfant à charge un jour ouvrable de congé supplémentaire sans que ce congé ne puisse excéder cinq jours.

Le 02 Juillet 1963, la loi n°752 viendra porter à vingt quatre jours ouvrables la durée minimale des congés payés de tous les travailleurs adultes et à vingt sept pour les adolescents.

Le 15 Juillet 1965, la loi n°785 vint revoir notamment le calcul des congés pour ancienneté.

Le 08 Novembre 1982, la loi n°1054 viendra porter à trente jours ouvrables le nombre de congés payés annuels en Principauté.

INTRODUCTION

Thème d'actualité, les congés payés suscitent de nombreuses interrogations auxquelles nous allons essayer de répondre, en nous référant essentiellement aux dispositions contenues dans la loi n° 619 et dans l'arrêté ministériel n°57-134, sans aborder les modalités particulières d'application des congés payés en faveur de certaines catégories de salariés ou spécifiques à certaines conventions collectives de branches en Principauté.

Bien entendu, des conventions collectives propres à tel ou tel secteur d'activité ou des accords contractuels spécifiques en Principauté peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

CHAPITRE I – LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

■ Bénéficiaires des congés payés

Quels sont les employeurs et les salariés soumis à la loi sur les congés payés ?

Originellement, comme nous avons pu le voir dans l'historique, le droit à congés payés a eu pour source la loi n°226 du 07 Avril 1937 qui l'a instauré en faveur des ouvriers et employés des établissements industriels, commerciaux ou professionnels. Aujourd'hui, on peut dire que comme en France, tous les employeurs relevant du secteur privé sont soumis à la loi sur les congés payés.

Divers textes spécifiques à certaines catégories de salariés viennent prévoir toutefois des modalités particulières d'application : il s'agit des concierges d'immeubles à usage d'habitation ainsi que des gens de maison, des travailleurs du bâtiment, des marins.

Dès lors que la loi sur les congés payés est applicable, tout salarié a droit aux congés payés quel que soit son emploi, sa catégorie professionnelle, sa qualification, la nature de sa rémunération ou son horaire de travail.

A quoi s'expose un employeur qui prive un salarié de congés payés ?

Un employeur qui priverait un de ses salariés de congés payés, s'exposerait à une condamnation à une amende pénale prévue au chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal allant de 200 à 600 € et en cas de récidive, dans le délai d'une année, à une amende prévue par l'article 26 chiffre 1 du Code Pénal allant de 750 à 2 250 €. Il sera prononcé autant de condamnation que d'infractions constatées.

Les règles sur les congés payés ont-elles un caractère d'ordre public ?

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer et doivent être pris chaque année. La jurisprudence à Monaco est formelle sur le fait que l'employeur est obligé de donner des congés au salarié pour la durée totale de son droit, que cette disposition est d'ordre public et qu'il n'est pas possible, même avec l'accord du salarié, d'y déroger. L'employeur engage donc sa responsabilité en ne prenant pas les mesures nécessaires pour que les salariés jouissent de leurs congés annuels.

Ces règles qui ont un caractère obligatoire sont contrôlées par l'Inspecteur du Travail qui a qualité pour en relever les infractions.

■ Les conditions pour avoir droit aux congés

Combien de temps un salarié doit-il avoir travaillé pour bénéficier d'un congé payé ?

Pour que s'ouvre le droit au congé payé d'un salarié, il faut, qu'au cours de la période de référence fixée par la loi n°619, il ait été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sens de la loi.

Qu'est-ce que la période de référence ?

La période de référence est comprise entre le 1^{er} Mai de l'année précédente et le 30 Avril de l'année en cours.

Exemple : l'année de référence pour les congés payés 2018 se déroule du 1^{er} Mai 2017 au 30 Avril 2018. Si le salarié est embauché au 1^{er} Juillet 2017, c'est la date d'embauche qui est prise en compte comme point de départ de la période de référence, soit : du 1^{er} Juillet 2017 au 30 Avril 2018. Dans le cas du départ en cours d'année de référence, la fin de la période de référence ne sera pas le 30 Avril 2018, mais la date de la rupture du contrat qui peut être par exemple le 31 Mars 2018.

Lorsque le salarié démissionne ou a été licencié, la période de référence se termine à l'issue de son contrat de travail qui correspond à la fin de son préavis, sauf si les parties conviennent d'une autre date antérieure, lorsque le salarié a demandé à son employeur à en être dispensé.

Si le salarié a été dispensé d'effectuer le préavis par son employeur, alors qu'aucun accord ne fixe une date antérieure, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré, s'il avait été effectué.

Le salarié quittant l'entreprise, peut avoir acquis des congés payés au titre de l'année de référence écoulée mais également au titre de l'année de référence en cours.

Qu'entend la loi par « avoir été occupé chez le même employeur » ?

Pour bénéficier du droit à un congé annuel, le salarié doit justifier : « avoir été occupé chez le même employeur ».

- S'il change d'employeur, sans avoir accompli le temps déterminé, le salarié n'aura pas droit à des congés payés.
- Si le salarié travaille au cours de l'année de référence pour plusieurs employeurs, il acquiert chez chacun d'eux un droit au congé, fonction du temps accompli à leur service. Ces jours acquis seront alors indemnisés sur la base du salaire perçu dans chacun des établissements.

Exemple : Un salarié a travaillé du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011, quinze heures par semaine dans une société X et vingt quatre heures dans une société Y. A partir du 1^{er} Mai 2011, ce salarié aura droit dans chaque société à trente jours ouvrables de congés payés ; ces trente jours seront rémunérés sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période de congés payés, soit sur la base du 10^{ème} des salaires perçus du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011 dans chaque société.

* Pour tenir compte de la mobilité des ouvriers du bâtiment, tous les employeurs sont substitués pour le service des congés payés, par la caisse de congés payés du bâtiment qui collecte les droits des divers employeurs et assure donc aux employés des entreprises du bâtiment le règlement de leurs indemnités de congés.

* Par contre, au terme de l'article 15 de la loi n°729 : « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Ceci signifie que le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail se poursuivent, de respecter les obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification. Aucune distinction n'est faite selon que les congés payés ont été acquis chez l'ancien ou le nouvel employeur. La provision pour congés payés à prendre devrait être remise par le cédant au cessionnaire et non payée aux salariés transférés car ce n'est pas une rupture de contrat qui

permettrait au cédant d'appliquer l'article 16 de la loi n°619 qui prévoit que : « Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congé payé déterminée d'après les dispositions des articles 10, 11, 12, 13 et 15...»

Le cessionnaire quant à lui, a l'obligation de faire bénéficier les salariés du repos que constitue le congé.

A quoi correspond un mois de travail effectif ?

Pour avoir droit au congé, la loi n°619 prévoit que le salarié doit également justifier avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

Il faut que le mois de travail ait été accompli durant la même année de référence (c'est-à-dire du 1^{er} Mai au 30 Avril).

Exemple : ainsi, s'il a travaillé seulement par exemple, du 13 Avril 2019 au 16 Mai 2019 (soit moins d'un mois pour chacune des périodes de référence, allant pour la 1^{ère}, du 1^{er} Mai 2018 au 30 Avril 2019, pour la seconde, du 1^{er} Mai 2019 au 30 Avril 2020), il n'aura pas acquis de droit à congé payé.

Le travail effectif en droit monégasque est le travail productif. Or, la loi n° 619 assimile à du travail effectif, certaines périodes de suspension du contrat, telles que :

- les périodes de congés payés,
- les périodes de repos des femmes en couches prévues par la réglementation en vigueur,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Attention, en dehors de ces cas bien déterminés par la loi n°619, les autres périodes de suspension (maladie du salarié par exemple...) ne sont pas considérées comme étant des périodes de travail effectif, sauf dispositions particulières des conventions collectives monégasques plus favorables ou accords contractuels.

La loi n°619 assimile à un mois de travail effectif, les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail (lorsque celui-ci est réparti sur 6 jours par semaine ; ces 24 jours peuvent être ramenés logiquement à 20 jours si le salarié travaille 5 jours par semaine)

■ Les situations particulières

Est-ce que les salariés à temps partiel se constituent les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein ?

L'horaire du salarié pendant la période de référence importe peu. Ainsi, les salariés à temps partiel se constituent des droits à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. La différence se retrouvera seulement au niveau de l'indemnisation qui est calculée sur le salaire par rapport aux heures de travail.

Ainsi, même réduite à cinq heures, la journée de travail sera considérée comme journée de travail effectif pour l'application de la réglementation des congés payés.

Un salarié acquiert-il des jours de congés durant la période d'essai ?

Le salarié acquiert des droits à congés payés pendant la période d'essai, à condition que celle-ci dure un minimum d'un mois de travail effectif.

CHAPITRE II – LA DURÉE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS

Quelle est la durée légale des congés payés annuels de base ?

L'article 1^{er} de la loi n°619 prévoit que le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder 30 jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Par jour ouvrable, la loi définit chaque jour de la semaine habituellement consacré au travail. Ainsi, sont considérés comme des jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (les dimanches ou les jours qui les remplacent (voir loi n°822)),
- les jours fériés légaux.

En cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur cinq jours, le sixième jour de la semaine non travaillé reste un jour ouvrable.

Ainsi, par exemple le samedi, même s'il est habituellement chômé dans l'entreprise, reste un jour ouvrable.

Qui peut bénéficier d'une durée de congés plus importante que la durée légale ?

La loi n°619 prévoit des congés supplémentaires dans les cas suivants :

- l'article 4bis de la loi n°619 accorde aux mères de famille salariées ou apprenties en âge de travailler, pour chaque enfant à charge, un jour ouvrable de congé supplémentaire.

Par enfant à charge, il faut comprendre, vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans au 30 Avril de l'année en cours. La mère salariée dispose de ce droit pendant l'année de prise de congé qui constate le 16^{ème} anniversaire.

Ce congé dit supplémentaire ne peut excéder cinq jours. Ce qui signifie qu'une femme qui aurait plus de cinq enfants aurait droit au maximum à cinq jours de congés supplémentaires dans l'année.

Attention ce congé supplémentaire ne pourrait pas se cumuler avec un congé conventionnel de même nature.

Le congé supplémentaire n'est applicable que si la durée du congé légal est supérieure à 6 jours.

- les congés pour ancienneté
L'article 4 de la loi n°619 accorde après vingt ans de service, continus ou discontinus, dans la même entreprise, deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, quatre jours après vingt-cinq ans et six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente six jours ouvrables le total exigible. (Il n'est pas précisé comme pour les congés supplémentaires accordés aux mères de famille, une durée minimum du congé principal)

- l'article 7 de la loi n°619 prévoit que les conventions collectives, des contrats individuels de travail, des usages, peuvent assurer au salarié des congés annuels de plus longue durée.

Cependant, ces stipulations ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales relatives aux congés annuels.

- Enfin, le salarié bénéficie dans certains cas définis par l'article 9 de la loi n°619, en cas de fractionnement des congés payés, lorsque seulement 15 jours sont pris pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre, d'un jour ouvrable de congé supplémentaire.

L'article 9 de la loi n°619 prévoit que :

«Lorsque sa durée n'excède pas vingt-quatre jours ouvrables, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période visée à l'article 8. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition soit avec l'agrément du salarié, soit par voie de convention collective.

La fraction de congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être attribuée soit au cours de la période mentionnée ci-dessus, soit en dehors de celle-ci.

Des arrêtés ministériels, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières du secteur professionnel intéressé, et sur l'avis motivé de l'inspecteur du travail, pourront pour certaines entreprises, et pour la durée fixée par ces arrêtés, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant quinze jours ouvrables pourra être fractionné en deux tranches, dont l'une, de quinze jours ouvrables sera obligatoirement attribuée pendant la période visée à l'article 8, les jours restant dus étant accordés en dehors de cette période. Dans ce cas, il sera attribué aux salariés un jour ouvrable de congé supplémentaire donnant lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 13.»

La loi n°619 fixe-t-elle des congés particuliers ?

- L'article 2 de la loi n°619 prévoit que, les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année de référence en cours, peuvent prétendre selon la loi n°619 à un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise s'ils en font la demande avant le 15 Avril de chaque année. Le congé supplémentaire dont ils réclameront le bénéfice en plus de celui acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence, ne sera toutefois pas rémunéré. Ainsi, par cette mesure, le législateur accorde un droit de suspension du contrat pendant trente jours même si le jeune salarié ou apprenti n'a pas acquis dans l'année de référence ses trente jours de congés. Cependant les jours dont les droits ne sont pas acquis sont sans soldes.
- Enfin, conformément à l'article 21 de l'avenant 12 à la Convention Collective Nationale du Travail : *« lorsqu'un salarié privé d'emploi par suite d'un licenciement collectif pour cause économique a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur, un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} Mai de l'année en cours et s'il a perçu, au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés. La durée du congé attribué au salarié en question est égale à celle du congé qu'il a acquis dans l'entreprise qui l'a licencié. »*

Un salarié absent acquiert-il des congés payés ?

De même que pour l'ouverture du droit aux congés payés, tout au long de l'année, le salarié va acquérir des congés payés.

Toutefois, certains événements, dont l'absence du salarié en cours d'année, peuvent entraîner une réduction de ces droits à congés payés, proportionnelle à la durée de son absence.

Ainsi, par exemple la maladie non professionnelle a une incidence sur le calcul annuel des congés payés car le salarié ne va pas acquérir de congés.

De même, les absences liées à un congé pour convenance personnelle (sans solde...) ne permettent pas d'acquérir de congés payés sauf convention collective plus favorable ou accord contractuel.

Par contre, la maladie professionnelle ou l'accident du travail, à condition que la durée de la suspension soit limitée à une durée ininterrompue d'un an, permettent d'acquérir des congés.

Sont assimilés également à du travail effectif :

- les congés payés de l'année précédente,
- les absences pour congés maternité.

Comment décompter les droits au congé d'un salarié qui a travaillé une année incomplète parce qu'il a été malade ou qui a été licencié ou embauché en cours de période ?

Le décompte du temps de travail effectif peut-être rendu difficile lorsque le salarié n'a pas été occupé un nombre entier de mois pendant la période de référence, soit parce qu'il a été embauché au cours de la période, ou licencié ou bien malade.

Or, du fait de la règle d'équivalence qui précise qu'un mois de travail effectif égal quatre semaines ou vingt quatre jours de travail, le décompte devrait être facilité.

Ainsi, un salarié qui a travaillé quarante huit semaines (soit 12 x 4 semaines) ou cent quatre vingt huit jours (soit 12 x 24 jours) devrait avoir droit à trente jours ouvrables de congés payés, comme s'il avait travaillé douze mois (et pendant cette période, les jours fériés chômés ne seront pas décomptés puisqu'ils correspondent à du travail effectif), (de même que la maladie professionnelle).

Ce décompte vaut pour un salarié qui travaille six jours par semaine. Il doit être logiquement adapté dans le cas où le salarié travaille cinq jours par semaine soit 5 jours x 4 semaines = 20.

Cette règle d'équivalence devrait permettre d'affirmer que seules les absences de plus de quatre semaines sur l'année de référence devraient avoir une incidence sur le calcul de la durée des congés payés.

Or un jugement du 09 Mars 2006 du Tribunal du Travail a jugé que : *« le nombre de jours de congés payés, auxquels le salarié est en droit de prétendre, doit être déterminé, mois par mois, en fonction notamment du nombre de semaines ou de jours de travail effectif. Ainsi, sur la période de référence du 1^{er} Mai 2003 au 30 Avril 2004, le demandeur avait droit, pour les onze mois complets de travail de Mai 2003 à Mars 2004 à, 2,5 x 11, soit 27,5 jours de congé arrondis à 28 jours, les cinq jours de travail effectif du mois d'Avril 2004 ne donnant pas droit à 2,5 jours de congé supplémentaires ».* Ce jugement n'a pas fait l'objet d'un appel.

CHAPITRE III – L'ORGANISATION ET LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Qui fixe la période des congés payés ?

- L'article 8 de la loi n°619 prévoit que la période des congés est fixée par les **conventions collectives monégasques**.

A défaut, par l'employeur, conformément aux usages, et après consultation des délégués du personnel ou s'ils n'en existent pas, des salariés.

Les délégués du personnel ou les salariés ont donc compétence pour donner un avis et même si cet avis ne lie pas l'employeur, la consultation est cependant obligatoire. S'il ne le fait pas, il s'expose à payer une amende de 200 à 600 €, conformément au chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal, qui est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés privés de leur droit, et en cas de récidive, elle est de 750 à 2 250 €, conformément au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal.

- Conformément à l'article 9 de la loi n°619 lorsque la durée du congé payé n'excède pas quatre semaines, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre de chaque année.

Toutefois, des dérogations peuvent être prévues d'un commun accord afin que les congés payés soient octroyés à une période de l'année correspondant mieux aux attentes des uns et des autres ; ou par voie de convention collective, ou bien par voie réglementaire par Arrêté Ministériel, après consultation des organisations patronales et ouvrières du secteur professionnel intéressé et sur l'avis motivé de l'Inspection du Travail (et dans ce dernier cas, une fraction de quinze jours ouvrables doit être obligatoirement continue et prise pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre).

Par contre, la cinquième semaine peut-être attribuée dans la période ou en dehors de celle-ci.

Qui fixe l'ordre des départs de chaque salarié ?

A l'intérieur de la période des congés payés et à moins qu'une convention collective fixe l'ordre des départs, celui-ci revient à l'employeur, après avis des délégués du personnel, s'il en a été désigné, ou à défaut des intéressés.

Alors quels sont les critères retenus par la loi pour fixer l'ordre des départs de chaque salarié en congé ?

L'article 8 alinéa 3 de la loi n°619 prévoit que l'ordre des départs, s'il ne résulte pas des stipulations des Conventions Collectives ou des usages, est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel ou des salariés, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de service chez l'employeur. La loi ne détermine pas de préséance entre ces deux critères et rien n'oblige l'employeur à les cumuler dans la détermination des dates de congés payés.

A quel moment l'ordre de départ en congé doit-il être notifié à chaque salarié ?

L'article 8 dernier alinéa de la loi n°619 prévoit que l'ordre de départ doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son congé ; ce délai pouvant être réduit à quinze jours par accords particuliers.

Le chef d'entreprise peut-il modifier les dates de congés payés ?

Sauf accord des parties, les dates fixées et notifiées dans les délais s'imposent aux parties. A cet effet, il est recommandé de formaliser l'entente par la rédaction d'un écrit.

Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas les dates de congés fixées par son employeur ?

Un salarié ne saurait prendre des congés à une date fixée unilatéralement par lui et partir sans autorisation préalable de son employeur sans commettre une faute qui peut être qualifiée de grave. Ainsi il a été jugé notamment par le Tribunal du Travail le 27 juin 1985, (G contre H) qu'un salarié qui s'était absenté volontairement de son travail, alors que son employeur lui avait formellement refusé, verbalement, et puis par écrit, de prendre ces jours de congés payés, avait commis sciemment une faute grave professionnelle, notamment en ne respectant pas l'ordre des départs fixé par l'employeur, et parce que son absence avait causé nécessairement un trouble réel dans la marche de l'entreprise.

Cependant, le Tribunal du Travail a écarté la faute grave dans un jugement du 25 Septembre 2003, dans une affaire où un salarié qui avait, malgré le refus de son employeur, quitté son poste le 25 Juillet au lieu du 30 Juillet pour partir en congés payés, au motif qu'il avait toujours été assidu au travail durant les seize ans d'ancienneté, et que notamment l'absence de ce salarié pendant deux nuits ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la période du préavis...

Un salarié peut-il prolonger sa période de congés payés sans autorisation ?

En aucun cas un salarié ne peut prolonger sa période de congés payés sans autorisation et s'autoriser à rentrer tardivement dans l'entreprise. A défaut il s'expose à des sanctions de la part de son employeur qui peuvent aller dans certains cas jusqu'au licenciement. (Voir Tribunal du Travail 12 décembre 2013 N.L contre L.E)

Est-il possible de reporter les congés payés d'une année sur l'autre ?

L'employeur ne peut empêcher le salarié de prendre ses congés payés, ceux-ci étant destinés à lui permettre de se reposer.

Il ne peut, même avec son accord, verser une indemnité correspondante aux jours non pris en compensation. Mais par contre, il peut arriver que le droit à congés ne soit pas exercé entièrement dans l'année, sans qu'il y ait obstruction de la part de l'employeur. Il peut alors être admis entre l'employeur et le salarié que le solde des droits soit reporté d'une année sur l'autre.

Pour information, il a été jugé par le Tribunal du Travail le 26 septembre 2018 que la mention sur les bulletins de paie d'un solde de congés payés comprenant une période antérieure vaut accord de l'employeur pour leur report.

L'employeur peut-il décider de fermer l'entreprise pour la durée du congé payé ?

Les congés payés peuvent être accordés par roulement, les salariés partant l'un après l'autre ou par petits groupes successivement, permettant ainsi d'assurer une permanence au sein de l'entreprise. Cependant, l'employeur peut décider de fermer son entreprise pour la durée des congés.

En l'absence de convention, s'il opte pour la fermeture de l'établissement, il sera tenu de consulter les délégués du personnel (et non de leur demander l'autorisation).

Il est loisible à l'employeur de vouloir fermer l'entreprise une année et de préférer le système du roulement l'année suivante. Aucune disposition dans la loi ne vient imposer un système plutôt qu'un autre. (A moins qu'une convention collective de la branche à laquelle appartient le salarié ou un usage régulier, général et fixe ne le prévoit à Monaco, encore que l'employeur a la possibilité de remettre en cause cet usage en le notifiant aux délégués du personnel puis aux salariés par écrit et en respectant un délai de préavis).

Les conséquences à l'égard des salariés sont différentes selon que l'entreprise ferme pendant la durée des congés ou pendant une période supérieure.

Quel est le sort des salariés ne disposant pas d'un congé plein en cas de fermeture de l'établissement ?

- Si la fermeture est inférieure ou égale à trente jours ouvrables, comme la loi ne comporte aucune obligation de séparer la cinquième semaine des quatre principales, aucun problème ne se pose pour les salariés ayant droit aux congés complets.

Par contre, ceux qui ne peuvent justifier de trente jours, alors que l'entreprise ferme pendant un délai équivalent à trente jours ouvrables, ils peuvent sous certaines conditions, bénéficier du chômage partiel total ou bien conformément à l'article 37 du règlement général de la Convention UNEDIC 2017 étendue à Monaco par la signature par les partenaires sociaux de la Convention d'extension : *« Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés. Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours. »*

Pour information, conformément à la loi n°871 du 17 juillet 1969, instituant des allocations d'aide publique en faveur des travailleurs privés momentanément et involontairement d'emploi, l'article 14 prévoit que *« en cas de fermeture d'un établissement, pour mise en congé annuel du personnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions fixées pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent, à l'expiration d'une période de trois jours décomptée à partir du jour de la fermeture, prétendre individuellement à l'allocation prévue à la présente section compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier. »*

Pour précision, cette allocation n'est attribuée qu'aux Résidents à Monaco ou dans les communes limitrophes au moment du dépôt de la demande.

- Si la fermeture de l'entreprise est supérieure à trente jours l'article 17 de la loi n°619, prévoit que : *« lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge, sans l'accord du personnel au-delà de trente jours ouvrables, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel, une indemnité qui ne peut-être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés. »*

L'alinéa 2 précise que : *« toutefois, lorsque la prolongation de la fermeture de l'établissement intervient pour une cause indépendante*

de la volonté de l'employeur ou par suite des besoins impérieux de l'exploitation, l'employeur, après accord préalable de la Direction du Travail et des Affaires Sociales, n'est pas tenu de verser l'indemnité journalière à son personnel pour la période de fermeture excédant trente jours ouvrables. »

Comment s'effectue le décompte des congés ?

Le décompte des jours de congé s'effectue en jours ouvrables (toutefois, même si la loi ne l'indique pas, il est possible d'opérer un décompte en jours ouvrés).

Ainsi le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Exemple : un salarié travaille du lundi au vendredi. Il part le vendredi soir après son travail. Le premier jour de congé payé démarre le lundi suivant à moins qu'il soit férié.

En revanche, le dernier jour ouvrable compris dans la période de congés payés, compte pour le calcul des jours de congés payés, même s'il correspond à un jour non travaillé par le salarié.

Exemple : un salarié qui travaille du lundi au vendredi et qui part toute la semaine, se verra décompter six jours ouvrables de congé du lundi au samedi.

Dans le cas de figure du calcul en jours ouvrés, l'employeur doit décompter 25 jours de congés payés dans l'année et non 30 jours ouvrables. Et la durée des congés payés doit être déterminée en jours ouvrés. C'est-à-dire, que si le salarié travaille sur cinq jours, une semaine de congés payés sera égale à cinq jours ouvrés.

Le décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir à faire bénéficier au salarié d'un congé inférieur à celui auquel il aurait pu avoir droit avec un décompte en jours ouvrables.

Doit-on comptabiliser un jour férié dans une période de congés payés ?

Si un jour férié tombe un jour ouvrable, le congé est prolongé d'un jour (cette prolongation se fait avec l'accord de l'employeur) ou bien l'on décompte un jour de congé en moins pendant la période.

Exemple : ainsi, un salarié partant en congé la semaine du 19 Mai au 25 Mai 2008. Le Jeudi 22 Mai 2008 correspondant à la Fête Dieu étant un jour férié légal, le salarié prendra cinq jours de congés payés s'il reprend le Lundi 26 mai ou six jours ouvrables, s'il ne reprend que le 27 Mai 2008.

Y-a-il des événements qui peuvent affecter les congés payés ?

En effet, certains événements peuvent affecter le droit aux congés payés et la durée de ceux-ci au cours de la relation de travail ou à la cessation de celle-ci.

Il en est ainsi de la maladie.

Ainsi que se passe-t-il si le salarié tombe malade avant ses congés payés ?

Lorsque le salarié tombe malade avant de partir en congés payés, et que sa maladie ne prend fin que le dernier jour normalement prévu de ses congés payés, il n'y a pas de décompte de jours de congés payés et son absence est régie par les dispositions relatives à la maladie.

Par contre si la maladie prend fin au milieu de la période destinée aux congés payés, il ne pourra prétendre prolonger son absence du nombre de jours de congés payés non pris. Mais il pourra bénéficier dans les deux cas, de ses congés ultérieurement, l'employeur étant tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt maladie.

Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés ?

Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés, il ne peut, sauf accord conventionnel ou contractuel plus favorable, exiger de prendre ultérieurement les congés payés dont il n'a pu réellement bénéficier. Il devra donc reprendre son travail à la date fixée pour son retour de congés payés à moins que son arrêt de travail pour maladie ne lui permette pas.

Pendant cette période de congés payés, qui est aussi une période pendant laquelle il est malade, le salarié percevra :

- l'indemnité de congés payés à laquelle il a normalement droit,
- les indemnités journalières que versent les Caisses Sociales Monégasques, car il peut y avoir dans ce cas cumul.

L'employeur ne versera pas l'indemnité conventionnelle complémentaire maladie mise à sa charge jusqu'à la date prévue pour la fin des congés payés, car le cumul possible ne vise que l'obligation des Caisses Sociales.

Qu'advient-il des congés payés de la femme en congé maternité ?

Pendant le congé maternité, la salariée acquiert des droits à congés payés, cette période étant considérée comme temps de travail effectif.

Une période de congé maternité ne peut toutefois coïncider avec une période de congés payés. Il appartient à l'employeur de mettre la salariée en mesure de prendre le solde de ses congés payés après son congé maternité.

Qu'advient-il d'un événement familial (justifiant l'octroi de jours de congés spéciaux pendant les congés payés) ?

Conformément à l'avenant 18 de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, le salarié a le droit de s'absenter sans diminution de salaire à l'occasion de certains événements personnels notamment pour la naissance d'un enfant, pour le décès d'un parent proche...

Lorsqu'un tel événement survient au cours de la période de congés payés, le salarié ne peut prétendre à une indemnité supplémentaire, ni à une prolongation de son congé, sauf convention ou accord plus favorable.

Un employeur peut-il licencier un salarié pendant ses congés payés ?

Oui, mais il ne peut l'obliger à assister à un entretien préalable pendant cette période qui est considérée comme étant une période de repos. De même, le délai de préavis ne peut commencer à courir pendant les congés payés.

Un salarié peut-il démissionner pendant ses congés payés ?

Oui, un salarié peut démissionner pendant ses congés payés mais son préavis ne commencera à courir qu'à son retour.

Lorsque le contrat du salarié est rompu avant qu'il ait pu solder ses congés payés, a-t-il droit à une indemnité ?

Conformément à l'article 16 de la loi n°619 : *« lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congés payés... »*

Cette règle ne sera appliquée d'une part que si, lors de la rupture de son contrat, le salarié n'a pas pris la totalité de ses congés payés et que s'il a au moins travaillé un mois, quatre semaines ou vingt quatre jours dans la période de référence.

CHAPITRE IV – RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS

Conformément à la loi n°619, le salarié qui part en congé a droit à une indemnité afférente aux congés payés à la place de sa rémunération. Il ne faut pas confondre cette indemnité avec l'indemnité compensatrice de congés payés versée au salarié dont le contrat est rompu sans qu'il ait pris la totalité des congés payés acquis.

Quelle est la méthode de calcul de l'indemnité de congés payés mise en place par l'article 10 de loi n°619 ?

Deux modalités de calcul sont fixées par la loi n°619 :

- la règle du 10^{ème},
- la règle du maintien de salaire pendant la période de congé.

Conformément à l'article 10 et 11 de la loi n°619, l'indemnité de congés payés doit être égale au 10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (vu plus haut), sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

L'employeur doit obligatoirement comparer ces deux méthodes de calcul et ne retenir que la plus favorable.

Afin de procéder à une évaluation cohérente, l'employeur est tenu d'attendre la fin de la période de prise de congés afin de comparer l'indemnité versée en maintien de salaire sur la période de prise de congés par rapport à l'indemnité calculée au 1/10^{ème} et basée sur les salaires perçus pendant la période de référence.

Quels sont les éléments à prendre en compte pour calculer le 10^{ème} de la rémunération ?

La loi n° 619 prévoit que le 10^{ème} se calcule sur la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 3 étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

Quels sont alors les éléments de rémunération à prendre en compte pour calculer le 10^{ème} ?

Le Tribunal du Travail retient la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel, représentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés payés.

Ainsi, il faut inclure :

- le salaire de base correspondant au montant brut avant déduction des cotisations,
 - les majorations pour heures supplémentaires et le cas échéant pour travail le Dimanche,
 - certaines primes ayant un caractère obligatoire (et qui sont la contrepartie d'un travail ou de ses sujétions) Exemples : primes d'ancienneté, primes de rendement, primes de productivité liées directement au travail...,
 - les pourboires, pour la partie que connaît l'employeur et qu'il soumet aux cotisations sociales, (article 12 de la loi n°619)
 - les commissions liées à l'activité personnelle du salarié, à condition qu'elles ne soient pas calculées sur toute l'année, y compris sur la période de congés payés,
 - la rémunération des absences considérées comme étant du temps de travail effectif,
 - l'indemnité de congés payés de l'année précédente.
- Pour la détermination de l'indemnité, le législateur a voulu tenir compte également :
- des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Ces avantages en nature sont pris en compte pour la valeur forfaitaire minimale fixée par Arrêté Ministériel,

Doivent en revanche être exclues de la rémunération servant au calcul de l'indemnité :

- les primes versées par l'employeur pour l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés payés confondues, car selon le Tribunal du Travail leur incorporation aboutirait à les faire payer pour partie une deuxième fois. Il a jugé notamment qu'il en va ainsi des primes dites de 13^{ème} mois, des gratifications bénévoles, des primes de vacances et des primes exceptionnelles.
- en outre, il faut rajouter les remboursements de frais professionnels que le salarié n'a pas à engager durant ses congés.
- les absences pour maladie qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Comment l'employeur doit-il calculer le maintien du salaire pendant les congés payés ?

Selon l'article 11 de la loi n°619 : «... l'indemnité... ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aura été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement. »

Ainsi, cette règle doit permettre au salarié de percevoir une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de congés payés.

La rémunération à prendre en compte est celle correspondante à la période précédant directement le congé. Elle doit prendre en considération les mêmes éléments de salaire que ceux retenus pour le calcul du 10^{ème}.

Par contre, si le salarié a bénéficié entre temps d'une augmentation salariale s'appliquant à compter du mois au cours duquel il prend le congé payé, celle-ci doit figurer dans le calcul.

Il doit être tenu compte de la durée du travail effectif dans l'établissement, au cours de la période de congés payés. Toutefois, si le salarié a un horaire atypique, c'est cet horaire qui doit être retenu et non celui pratiqué par le reste du personnel.

Dans la pratique, on prend en considération l'horaire normal effectué par le salarié habituellement.

Quel est le calcul qui doit-être retenu par l'employeur, celui du 10^{ème} ou celui du maintien du salaire ?

A la fin de la période de référence des congés, il est indispensable de procéder au calcul des deux méthodes pour savoir qu'elle est celle qui est applicable. La règle est simple, le mode de calcul le plus favorable au salarié doit-être retenu. Selon les cas, l'une ou l'autre des méthodes peut-être plus avantageuse pour le salarié.

Voici deux exemples :

Un salarié prend quinze jours de congés payés en Mai 2011 sur une période de congés payés acquis du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011.

Il a un salaire mensuel brut de 2 000€ et un treizième mois qui ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés car il s'agit d'une indemnité courant tous les mois de l'année y compris ceux correspondant aux congés payés.

La rémunération de la période de référence est :

$$2\,000 \times 12 = 24\,000$$

$$\text{La règle du } 10^{\text{ème}} \text{ est égale à } 24\,000 \times 1/10^{\text{ème}} = 2\,400 \times 15/30 = 1\,200$$

$$\text{La règle du maintien du salaire est } 2\,000/26 = 76,92 \times 15 = 1\,153,80$$

Ainsi la règle la plus favorable est la règle du 10^{ème} soit la somme de 1 200 €.

Par contre, en admettant que le salarié soit augmenté en Janvier 2008 de 300 €

La rémunération de la période de référence serait :

$$8 \times 2\,000 = 16\,000 \text{ €}$$

$$4 \times 2\,300 \text{ €} = 9\,200 \text{ €} \text{ soit sur la période de référence la somme de } 25\,200 \text{ €}$$

$$\text{La règle du } 10^{\text{ème}} \text{ est égale à } 25\,200 \times 1/10^{\text{ème}} = 2\,520 \times 15/30 = 1\,260$$

$$\text{La règle du maintien de salaire est } 2\,300 / 26 = 88,46 \times 15 = 1\,326,90 \text{ €}$$

Ainsi, dans ce cas de figure la règle la plus avantageuse est celle du maintien de salaire soit la somme de 1 326,90 €.

Comment se calcule les indemnités pour congés supplémentaires pour ancienneté, au titre de charge de famille ou de fractionnement de congés payés ?

Conformément à l'article 13 de la loi n°619, l'indemnité est égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

La valeur de chaque journée est donc obtenue en divisant l'indemnité préalablement calculé pour le congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

L'indemnité de congés payés figure-t-elle sur le bulletin de salaire et comment ?

L'article 20 de la loi n°619 prévoit l'établissement « d'un bulletin de congés payés » chaque année au salarié partant en congés, dont la forme est fixée par Arrêté ministériel n°57-134, lequel prévoit que celui-ci doit comporter obligatoirement les indications suivantes :

- 1- Le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise et son adresse,
- 2- Le nom du salarié, sa catégorie professionnelle, son salaire horaire ou mensuel,
- 3- La durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise,
- 4- La date d'entrée en service du salarié,
- 5- La durée du congé annuel de l'ayant droit,
- 6- La période du congé, date de départ en congé et de reprise du travail,
- 7- Le montant de l'indemnité de congé payé.

Dans la pratique, peu d'entreprises remettent au salarié un bulletin spécial de congés payés.

En raison du caractère intermittent, irrégulier ou discontinu des congés payés, il semble que la mention d'une ventilation entre salaire et indemnité pour congés payés sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel les congés payés ont été pris, avec précision du nombre de jours auquel ils correspondent, peut satisfaire aux obligations réglementaires, dès lors que le montant de l'indemnité apparaît clairement et séparément sur le bulletin de salaire.

Que se passe-t-il en cas de pluralité d'employeurs ?

Chaque employeur verse au salarié l'indemnité correspondante au travail effectué.

Que se passe-t-il en cas de décès du salarié ?

L'article 16 alinéa 2 dispose qu'en cas de décès du salarié survenant avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé, l'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Quelle est la nature juridique des indemnités de congés payés ?

Assimilées à un salaire, les indemnités de congés payés supportent les mêmes charges sociales et fiscales.

De même, il est fait application des mêmes règles protectrices appliquées au salaire, en matière d'insaisissabilité, et d'incessibilité, ou en matière de compensation avec les avances faites par l'employeur.

Les garanties de paiement du salaire s'appliquent à l'indemnité de congés payés. Parmi les créances privilégiées sont expressément mentionnées les indemnités dues pour congés payés et lorsque est ouverte une procédure de redressement judiciaire, les indemnités de congés payés sont des créances bénéficiant du super privilège.

Que deviennent les congés non pris en cas de rupture du contrat ?

L'article 16 de la loi n°619 prévoit que lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé, dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congés payés que l'on nomme indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est calculée comme l'indemnité de congés payés vue plus haut.

Il appartient au salarié réclamant paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés de démontrer la réalité de l'activité exercée pour le compte de son employeur durant la période au titre de laquelle il s'estime en droit de bénéficier de l'indemnisation de ses congés payés. (Voir Cour d'Appel 7 avril 2015 M.Y.T contre J.M.A)

Qu'advient-il lorsque le salarié solde son compte, et qu'il a droit à des congés payés calculés sur deux périodes différentes ?

Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés tient compte de deux périodes de référence non soldées, le calcul doit se faire à chaque période de référence en tenant compte de la rémunération propre à ladite période.

L'employeur doit-il tenir compte du préavis pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés doit tenir compte des salaires versés pendant la période de préavis. Même si le salarié a été dispensé par l'employeur de l'effectuer, il a perçu une indemnité compensatrice de préavis. Par contre, il n'en est pas de même si le salarié refuse de l'exécuter ou demande à en être dispensé.

A quel moment l'indemnité compensatrice de congés payés doit-elle être versée ?

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée en même temps que le solde de tout compte. Cette indemnité compensatrice doit figurer sur le bulletin de salaire et soumise à cotisations.

Elle bénéficie du même régime juridique que l'indemnité de congés payés vue plus haut.

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



smt

Tel : +377.93.30.64.42

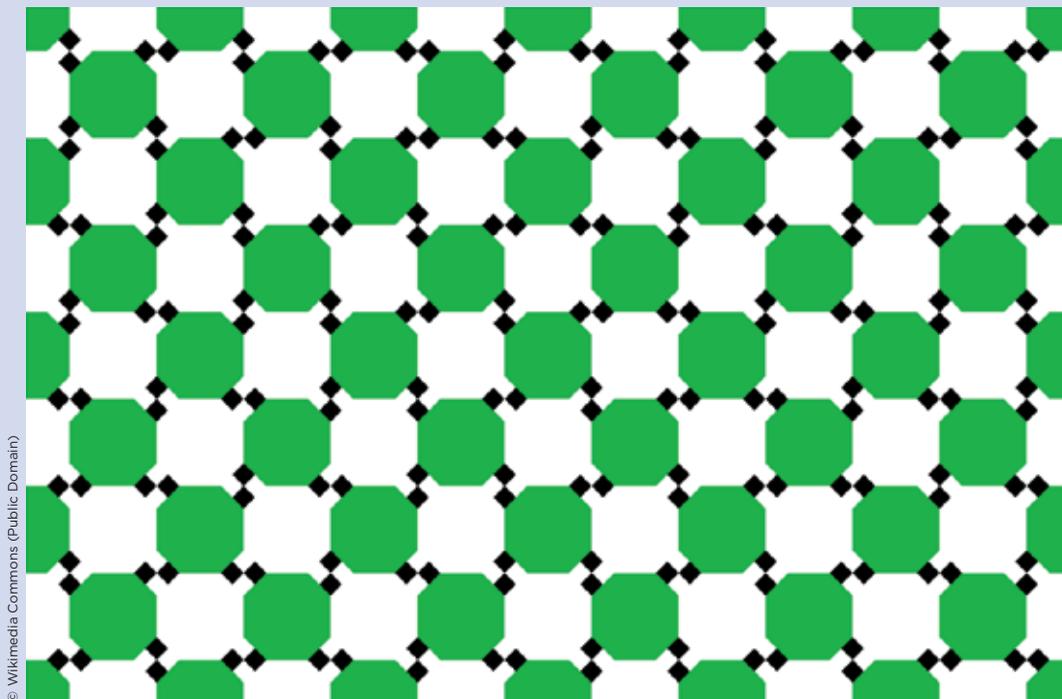
“Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

Email : office2@smt.mc

www.smt.mc

NOS BIAIS SONT BIAISÉS



© Wikimedia Commons (Public Domain)

« La chance existe. Sans cela, comment expliquerait-on la réussite des autres ? »

Marcel Achard

« Si vous avez cru qu'il fût fort facile et fort agréable d'être Roi, vous vous êtes fort trompé. »

Louis XIV à Philippe V

Vous êtes blessé à un doigt et décidez de consulter un médecin. Celui-ci établit un diagnostic, et vous annonce qu'il faut amputer le bras. Vous trouvez cette histoire absurde, tirée par les cheveux ? Pourtant vous acceptez très bien ce type de raisonnement quand il est émis par un politicien. La technique utilisée est extrêmement simple : elle consiste à ne pas distinguer les trois étapes 1) détection, 2) diagnostic, et 3) solution, et de faire croire que chacune est la conséquence inéluctable des précédentes, c'est-à-dire que la solution serait dictée par l'interprétation qu'on fait d'un problème. Pourquoi alors est-elle toujours aussi efficace ?

Le Billet Eco 22 (« Le prix de la réalité ») publié dans *Monaco Business News* n° 66 (et disponible sur le site Fedem.mc), avait montré que le fait que nous vivons dans une construction de la réalité (notre « *umwelt* ») n'implique pas que nous pourrions nous affranchir de celle-ci : il existe bien un lien solide entre le monde et comment nous le percevons. Mais dans le même temps, nos processus de construction ont été sélectionnés sur leur efficacité, pas leur précision, et nous souffrons de nombreux biais perceptifs et cognitifs.

L'étude de ces biais occupe de très nombreux chercheurs à travers le monde. Son importance est telle que le Prix Nobel d'Economie a été donné à un psychologue en 2002 (Daniel Kahneman), et à un mathématicien spécialiste de la Théorie des Jeux en 2005 (Robert Aumann). Comprendre ces biais, leur raison d'être, et comment on peut s'appuyer dessus, est en effet un enjeu majeur de toute politique économique.

La queue du dinosaure

Le problème principal auquel nous sommes confrontés en permanence est que le monde est beaucoup trop grand et change beaucoup trop rapidement pour que nous puissions l'appréhender dans sa globalité. Il faut en moyenne un dixième de seconde pour qu'une perception atteigne notre cerveau, et encore trois à quatre dixièmes de seconde pour qu'elle atteigne la conscience. Et cela se complique quand on intègre les différences de temps de trajet : si vous touchez en même temps un orteil et la pointe du nez, comment faisons-nous pour savoir que ces deux perceptions étaient simultanées alors qu'une n'a atteint son cerveau qu'un certain temps après la première ? Comment faisaient les dinosaures qui étaient tellement grands que les temps de trajets étaient beaucoup plus longs ?

Notre cerveau a mis en place plusieurs stratégies pour y répondre. Tout d'abord, il semble qu'il ne perçoit pas le monde en continu mais le découpe en tranches d'environ quatre dixièmes de seconde (400 ms) au sein desquelles il réorganise les perceptions atemporellement afin de leur donner du sens. Cela signifie qu'on peut modifier une perception jusqu'à presque une demi-seconde *après* celle-ci : un indice peut diriger l'attention sur un stimuli même s'il est fourni jusqu'à 0,4 secondes *après* celui-ci (Sergent et al., 2012). Grâce à ce système de découpage, les perceptions de toucher au nez et à l'orteil peuvent nous

apparaître simultanées. Ensuite, notre cerveau ne cherche pas à tout percevoir, mais va privilégier quelques signes, auxquels il réagit par des réponses automatiques. Différentes études ont montré qu'il privilégie les signes exagérés et les signaux contradictoires, qui sont de véritables « déclencheurs » de réactions automatiques. Cette tendance est bien sûr très exploitée en publicité, par exemple dans le secteur de la mode où les mannequins sont choisis sur leurs caractéristiques hors normes (par exemple la longueur proportionnelle des jambes) plus que sur leur beauté, ces caractéristiques correspondant à des déclencheurs sélectionnés (pour la longueur des jambes : croissance réussie et donc bon système immunitaire).

Le locus de contrôle

Notre cerveau est doté de tellement de ces réponses automatiques que beaucoup pensent que la célèbre question philosophique du libre arbitre a été tranchée négativement : la conscience n'intervient qu'après la décision, et tout ce qu'elle peut faire serait de peut-être influencer les programmes qui réagiront automatiquement aux prochains stimuli (voir *Neuromonaco* 58). Nous avons pourtant du mal à nous considérer comme juste ballotés par les circonstances environnementales : nous sommes le plus souvent persuadés être capables de prendre des décisions conscientes et tenons à nous sentir responsables de nos choix et croyons même que ceux-ci sont raisonnés.

Mais même cette perception du « locus de contrôle » est biaisée : nous avons tous tendance à nous croire plus responsables de nos actions positives (que nous expliquons par nos talents) que de celles négatives (qui elles ne peuvent être dues qu'à des éléments extérieurs à notre contrôle), et exactement l'opposé pour les autres (dont les actions positives sont expliquées par la chance, tandis que celles négatives le sont par leurs lacunes personnelles). Chandrashekar et al. (2019) ont même trouvé que ceux qui croient plus au libre arbitre ont plus tendance à ne pas voir leurs propres biais et à dénoncer ceux des autres. Une illustration du Locus de contrôle avait été donnée par la série télévisée *Game of Thrones* (GOT) : Zeynep Tufekci (2019) a proposé que la déception des fans concernant la saison 8 s'expliquait par le fait que son storytelling était passé du mode sociologique (les personnages étaient broyés par les circonstances, aucun ne semblait pouvoir y survivre), au mode psychologique (les actions individuelles des héros transforment le monde).

Le Système Immunitaire Comportemental

Ce biais est loin d'être le seul à intervenir dans nos relations avec les autres. Par exemple, Schaller & Park (2011) ont montré que nos réactions d'évitement d'une personne malade pour éviter la contagion doivent être considérées comme parties prenantes de notre système immunitaire, or ce « BIS » (*Behavioural Immune System : Système Immunitaire Comportemental*) s'active même pour des problèmes qui n'ont rien à voir avec l'évitement des parasites. C'est ainsi qu'on fuira les personnes perçues comme malchanceuses ou pauvres, comme si ces conditions étaient contagieuses, provoquant ainsi une rétroaction positive (qui augmente l'effet) au détriment de la victime.

Ce BIS a entre autres conséquences de provoquer un biais de positivité dans nos communications : même malades nous avons tout intérêt à affirmer que tout va pour le mieux, et à ne donner aucun signe de négativité. Bien sûr, nous ferons l'inverse pour quelqu'un que nous voulons critiquer (« il a l'air très fatigué, il doit être malade »). Or ce biais peut avoir des effets

destructeurs. Par exemple Hightower & Sayeed (1995) avaient préparé trois CVs pour un poste de Marketing Manager, dont un très nettement meilleur que les autres. Puis ils avaient demandé à des groupes de trois personnes, réunies physiquement ou communiquant en ligne, de sélectionner un candidat, mais en ne fournissant à chaque membre qu'un tiers de chaque CV, à charge pour eux de communiquer entre eux pour reconstruire des CV complets. Or il est apparu que chaque membre, à partir des informations parcellaires dont il disposait, s'était choisi un candidat préféré, et ne communiquait aux autres que les informations positives le concernant, et que celles négatives pour les autres. En conséquence, quasiment aucun groupe n'a été capable de sélectionner le meilleur candidat.

Conformité et soumission

Bien sûr, notre recherche de conformité provoque aussi des biais majeurs. Pour fluidifier les relations, nous sommes enclins à nous soumettre à la majorité, voire au dominant. Ainsi, Solomon Asch (1951) avait montré que beaucoup sont prêts à remettre en cause leur perception si elle ne correspond pas à celle des autres, étude qui avait été confirmée au Japon presque 60 ans après (Mori & Arai, 2010, voir *Neuromonaco* 51).

Cette tendance permet à certains de profiter d'un autre biais, celui d'ancrage : comme déjà expliqué dans le Billet Eco 12 (« La course de la Reine Rouge »), nous jugeons relativement, il suffit donc d'imposer une nouvelle norme pour faire glisser la perception. Ainsi, il suffit d'aller plus loin sur un thème à la mode pour créer un nouvel ancrage et faire glisser la perception qu'a la population de l'équilibre, du « juste milieu », et puis de recommencer. Au final, ce seront ceux qui s'opposeront à cette évolution forcée qui seront perçus comme des extrémistes à abattre.

Comment faire ?

Qu'ils soient volontairement exploités ou non, tous ces biais ont des conséquences majeures sur nos relations avec les autres et sur nos processus de décision. Or ils ont été biaisés pour favoriser la survie et la procréation dans un monde qui n'existe plus, pas pour aider à gérer une entreprise ou conduire un pays. Et, comme les illusions d'optiques, la plupart de ces biais cognitifs sont tels qu'on ne peut les corriger : ils sont profondément inscrits dans la manière même dont notre cerveau fonctionne, même en les connaissant on ne peut les éviter. De plus, même si cela était possible, ne pas être biaisé ne serait pas recommandé : la communication avec les autres serait impossible. Tout ce que peut faire un décideur pour ne pas en être trop victime est de multiplier les avis (notamment externes) pour ne pas se retrouver enfermé dans des biais de confirmation, mais cette procédure a un coût. En conséquence, de nombreuses décisions absurdes mais destructives sont prises chaque jour au détriment de tous.

Mais on peut se protéger de leur exploitation par les autres. Ce n'est pas parce que nous pouvons être assez facilement manipulés que nous devons toujours l'accepter, et il est possible de s'en défendre, il suffit de connaître les techniques pour les reconnaître et les désamorcer. Alors que la propagande augmente exponentiellement, il est urgent de se former pour ne pas se laisser détruire.

Philippe Guillaou

Références : Ash (1951) ; Chandrashekar & al. (2019, doi : 10.13140/RG.2.2.19878.16961) ; Hightower & Sayeed (1995, doi : 10.1016/0747-5632(94)00019-E) ; Mori & Arai (2010, doi : 10.1080/00207591003774485) ; Sergent et al. (2012, doi : 10.1016/j.cub.2012.11.047) ; Tufekci (2019, *Scientific American*) ; Schaller & Park (2011, doi : 10.1177/0963721411402596) ; *Billets Eco 12* (MBN 56) et 22 (MBN 66) ; *Lettres Neuromonaco* 51 et 58.

Sandra Biloé :

« Ce projet s'attache aussi et surtout à renforcer les liens historiques et culturels entre Monaco et le Château de Fontainebleau »

Après s'être fait connaître par ses créations d'art contemporain et ses créations joaillères sublimant la nature à travers l'art, Sandra Biloé, fondatrice de la société monégasque Sandra Biloé Joaillerie Monte-Carlo, s'implique dans un projet inédit de création d'une collection de haute joaillerie pour les chevaux. Entretien.

MBN/ Pourriez-vous retracer la genèse de votre projet de haute joaillerie et expliquer en quoi il consiste ?

S.B. : Bellifontaine depuis toujours, passionnée d'équitation et cavalière de dressage, j'ai tout de suite eu envie d'apporter ma contribution lorsque le Château de Fontainebleau a lancé en avril 2018 une campagne d'appel aux dons pour financer la restauration historique de son escalier en fer-à-cheval. J'ai donc décidé de créer avec ma société monégasque Sandra Biloé Joaillerie Monte-Carlo une collection de haute joaillerie pour chevaux baptisée « Fontainebleau », en partenariat avec le sellier de renommée internationale Devoucoux. J'ai également présenté mon projet au Maire de Fontainebleau M. Frédéric Valletoux, et au Président du Château M. Jean-François Hébert. Tous deux ont trouvé le projet hautement qualitatif pour le rayonnement du Château et de Fontainebleau, ville du cheval. Mécène du Château, une partie des ventes des pièces de la future collection sera reversée pour la reconstruction de cet escalier construit entre 1632 à 1634 par l'architecte Jean Androuet du Cerceau à la demande de Louis XIII. Les travaux vont bientôt débiter, et permettront de le reconstruire intégralement.

MBN/ Quelle est la vocation de ce projet ?

S.B. : Ce projet a pour objectif de soutenir l'un des lieux emblématiques du Château de Fontainebleau, et au travers lui, de contribuer à la préservation du patrimoine français et au rayonnement international de la ville de Fontainebleau. Ce projet s'attache aussi et surtout à renforcer les liens historiques et culturels entre Monaco et le château de Fontainebleau. Rappelons que Charlotte Casiraghi est la marraine de la campagne de restauration de l'escalier en fer-à-cheval.



© Sandra Biloé Joaillerie Monte-Carlo

Cet escalier est un témoin de l'Histoire, et notamment de l'épopée de Napoléon Bonaparte : c'est au pied des marches que l'Empereur fit ses adieux à sa garde le 20 février 1814, avant de partir s'exiler sur l'île d'Elbe. C'est pour cela que la création joaillière aura pour thème l'Empire. Elle reprendra les couleurs de Napoléon, le vert impérial et l'or, en hommage à cette grande période de l'Histoire. Cette pièce de 8,5 cm par 8 cm, composée de 135 grammes d'or, de diamants, et de tsavorites du Kenya (des grenats verts très rares), représentera la couronne de feuilles de laurier entrelacées en or que Napoléon portait pour son sacre et l'escalier en fer-à-cheval. Elle viendra se poser sur le frontal du cheval de la bride d'exception, ou on pourra aussi l'insérer sur le troussequin (la partie relevée à l'arrière de la selle). Le cavalier aura également la possibilité de la porter en bracelet. Du temps de Napoléon, les chevaux étaient décorés avec de riches ornements, symboles de puissance et d'apparat. Au travers de ce projet, c'est aussi toute cette tradition équestre que j'aimerais faire perdurer et remettre au goût du jour.

MBN/ Quels événements organisez-vous pour marquer l'importance de cette collection ?

S.B. : La présentation de la première pièce de la collection, fabriquée dans l'un des ateliers de la Place Vendôme, et de la selle en collaboration avec le sellier international Devoucoux, aura lieu le samedi 14 septembre prochain, à 19h30, dans la salle des Colonnes du château de Fontainebleau, lors d'une soirée de gala exceptionnelle. La première collection de haute joaillerie pour chevaux jamais réalisée auparavant sera découverte à cette occasion. Le magazine Monaco Madame couvrira la soirée de gala. Des invités prestigieux en provenance notamment des Émirats Arabes Unis, de Chine et d'Europe sont attendus, ainsi que des personnalités politiques, culturelles, et du monde équestre, avec la participation privilégiée de la cavalerie de l'École Militaire d'Équitation de Fontainebleau. L'un des sublimes chevaux du Haras de Malleret portera la selle avec la pièce de haute joaillerie, et sera monté pour l'occasion par mon

Ambassadrice de la collection Marie-Émilie Bretenoux, grande cavalière internationale de dressage et membre de l'Équipe de France pour les Jeux Olympiques 2024. Elle utilisera d'ailleurs la selle et la pièce de joaillerie lors de toutes ses compétitions mondiales. De son côté, l'École Militaire d'Équitation mettra à disposition deux chevaux qui viendront escorter celui du Haras de Malleret, rappelant ainsi le lien historique entre l'École et le Château. Une partie des ventes sera également reversée au Musée du cheval de l'École Militaire de Fontainebleau.

Après cet événement, huit pièces seront réalisées dans le temps pour le projet de mécénat du Château de Fontainebleau. Je vais également créer, courant 2020, une revue de luxe dédiée au cheval afin d'informer sur toute l'actualité de mon projet, de l'escalier en fer-à-cheval, des compétitions mondiales avec la collection Fontainebleau, ainsi qu'une partie sur l'histoire de la cavalerie. Elle sera distribuée en Principauté et à Fontainebleau.



VOTRE PARTENAIRE POUR BOOSTER VOS MARGES EN ACHETANT EN DIRECT DES USINES CHINOISES ET DÉVELOPPER VOTRE MDD



« GPS Monaco Group est une centrale d'achat externalisée ultra compétitive et performante avec plus de 18 ans d'expérience. Grâce à nos services composés

d'experts, développez votre marché, achetez moins cher, créez des produits ou élargissez vos gammes. »

Patrick Bogaerts, CEO GPS Monaco Group

Au travers de ses Marques ou de votre Marque Distributeur, vous propose des Services Sur-Mesure :



SOURCING DIRECT EN CHINE



INSPECTION QUALITÉ EN 48H



AUDITS SOCIAUX DE NOS FOURNISSEURS - ICS / BSCI



TRANSIT & CHAÎNE LOGISTIQUE



MARKETING & PACKAGING

**VOTRE PREMIÈRE ÉTUDE OFFERTE
AVEC LE CODE : MBN0719**

**N'ATTENDEZ PLUS !
CONTACTEZ- NOUS**

+377 99 99 07 00

contact@gpsmonacogroup.com

www.GPSMonacoGroup.com

David Hache :

« Les activités de Graphic Service - GS Communication et Mullygraph sont complémentaires à 100% »



© Graphic Service

MBN/ Pouvez-vous présenter les sociétés Graphic Service - GS Communication et Mullygraph ?

David Hache : Fondée en 1980 par Alain Hache, l'imprimerie Graphic Service a connu un rapide essor jusqu'aux années 2010. La crise des subprimes ayant impacté les modes de consommation depuis, Graphic Service a dû se positionner toujours plus sur un service irréprochable avec des produits toujours plus haut de gamme et innovants. L'investissement dans des presses numériques de dernière génération il y a quatre ans, tout en gardant notre outil de production historique de typographie et offset, nous a permis d'élargir le champ des possibles et ainsi notre offre pour nos clients. Cartes de visite double ou triple épaisseurs, marquages à chaud, encre blanche numérique, livres à l'unité, dépliants en 24 heures, les combinaisons sont infinies...

Mullygraph a été créée en 1950 par M. Mully et M. Sasso. L'invention brevetée de M. Mully lui a permis d'avoir le premier système d'impression pour particuliers existant sur le marché. En 1995, la société a fait partie des premières en Europe à posséder une graveuse laser, pilotée par un ordinateur, ce qui a permis de réduire très largement les coûts et les délais de production, et a ouvert un nouveau marché. En 2003, l'offre s'est encore agrandie et la société a pu proposer à sa clientèle tous les services d'imprimerie, et plus généralement par la suite, l'impression sur tous types de supports de communication. En 2015, nouveau développement, avec embauche et formation de personnel, qui a permis de contrôler toute la chaîne de production, de la création d'un logo jusqu'à l'impression de ce dernier en papeterie, enseigne, devanture et cadeaux d'entreprise...

MBN/ Que va apporter à votre offre le rapprochement avec Mullygraph ?

D.H. : Les activités de Graphic Service - GS Communication et Mullygraph sont complémentaires à 100%. L'intégration de Mullygraph nous permet de réaliser en interne des produits et services que nous proposons déjà (tampons, signalétique...) en les sous-traitant. Nous maîtrisons donc mieux les prix, les délais, la qualité, le service... bref, tout ce qui fait notre renommée. Nous venons d'ailleurs d'investir dans une imprimante numérique grand format Roland truevis vg2-540 dont nous découvrons petit à petit les capacités. Nouveau aussi, notre partenariat exclusif de distribution et pose à Monaco de la technologie 100% française Was Light qui permet de fabriquer des vitrophanies (adhésif destiné à être appliqué à l'intérieur d'une surface vitrée ou d'un autre support lisse afin d'être visible de l'extérieur) et du covering lumineux (ce procédé consiste à couvrir la surface d'un véhicule ou la façade d'un immeuble à l'aide d'un

film adhésif réalisé via une impression numérique). Là encore, les applications sont illimitées, pour la communication visuelle, mais aussi pour la décoration...

MBN/ Quels sont vos projets d'évolution ?

D.H. : Depuis deux ans, et c'est un record historique, nous réalisons plus de 80% de notre chiffre d'affaires à Monaco, prouvant ainsi que les autorités, les instances officielles, les particuliers et les sociétés monégasques nous témoignent toute leur confiance. Le but est de continuer à la mériter en nous améliorant toujours plus. Bien entendu, je tiens à asseoir et développer ces activités nouvelles pour nous qui sont une extension naturelle de notre cœur de métier. D'ici quelques temps aussi, nous proposerons la dorure sur tranche pour habiller les cartes de visite, flyers ou invitations, ainsi que les marquages Pantone® sur tranche. Nos tests sont très probants, il nous reste à améliorer le processus de fabrication, mais nous sommes proches du but.



**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






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

3 questions à Magali Imperti, Directeur Adjoint du Travail

MBN/ Quelles sont les particularités des stages à Monaco et combien y sont réalisés chaque année ?

Magali Imperti : Les stages en Principauté sont réservés aux élèves et étudiants, les personnes en reconversion professionnelle ne sont pas admises au dispositif. Au sein de la Direction du Travail, c'est la cellule Emploi-Jeunes du Service de l'Emploi qui est en charge de suivre les demandes de stage. Pour l'année 2018, environ 1660 stages ont été réalisés dans les entreprises de la Principauté.

La cellule Emploi-Jeunes effectue un travail proactif auprès des employeurs pour soutenir les jeunes dans leur recherche de stage et se tient à la disposition des entreprises pour les aider à trouver les stagiaires dont elles ont besoin. Il s'agit de mettre en relation un jeune et une entreprise pour un duo gagnant ! En 2018, la cellule Emploi-Jeunes a suivi 54 jeunes en recherche de stage, pour la majorité dans le cadre de la préparation d'un diplôme de niveau Licence et Master.

Le stage est un réel avantage pour la carrière des jeunes. Cette immersion concrète dans l'univers professionnel permet avant tout d'appréhender le monde de l'entreprise, et ainsi de se confronter à la réalité en constituant une première expérience professionnelle à part entière. Aujourd'hui, nous sommes bien loin du cliché «du stage photocopies». Nos jeunes sont suivis sur le terrain, encadrés par un tuteur, et peuvent ainsi mettre en pratique les savoirs qu'ils ont acquis pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

MBN/ Quelles sont les formalités que doit respecter un employeur pour prendre un stagiaire ?

M.I. : Conformément à la circulaire n°07-03 du 26 février 2007 relative aux stages dans les entreprises, les employeurs qui accueillent un stagiaire au sein de leur établissement doivent préalablement le déclarer auprès du Service de l'Emploi en communiquant soit par courrier, soit par le biais du téléservice, un certain nombre de pièces, et notamment la convention de stage et la pièce d'identité du stagiaire. Une fois le dossier déposé, le Service de l'Emploi l'étudie en fonction des conditions de réalisation définies par la circulaire et adresse à l'entreprise un accusé de réception si tous les critères sont remplis.

Une refonte des textes est en cours de réflexion au sein de la Direction du Travail.



© Manuel Vitalli - Direction de la Communication

MBN/ Quel est l'intérêt de ce nouveau service de télédéclaration des stages en ligne et comment les employeurs monégasques peuvent-ils en profiter ?

M.I. : Jusqu'alors, les déclarations de stage papier étaient le seul moyen mis à la disposition des employeurs.

La télédéclaration des stages disponible sur le site internet du Gouvernement (www.gouv.mc) dans la partie « Service Public Entreprises » puis dans « Démarches en ligne », permet désormais aux employeurs de déposer un dossier de déclaration de stage entièrement dématérialisé, en scannant les documents nécessaires à son traitement. S'agissant de la procédure, elle est très simple, puisqu'il suffit pour l'employeur de se connecter et s'identifier avec son numéro de la Caisse Autonome des Retraites (CAR).

La déclaration de stage par téléservice permet ainsi aux employeurs de simplifier leurs démarches auprès du Service de l'Emploi et d'obtenir une réponse plus rapidement. Le délai de traitement est de 2-3 jours.

La Direction du Travail œuvre actuellement au développement d'autres services internet en ligne afin de permettre aux employeurs de simplifier d'autres démarches. Par exemple, le détachement de personnel, régi par des conventions bilatérales passées avec la France et l'Italie, connaît depuis plusieurs années un nombre croissant de demandes, en raison notamment du nombre important de chantiers en cours en Principauté, aussi une gestion des demandes par le biais d'un téléservice nous semble tout à fait appropriée pour faciliter les démarches des employeurs.

On peut voir nombre d'avantages aux téléprocédures : économie de papier, de frais postaux, gain de temps... Nous remarquons également que dès que les entreprises expérimentent une téléprocé-

dure, elles ne reviennent pas en arrière ! S'amorce alors un cercle vertueux entre les entreprises qui utilisent de plus en plus les téléprocédures d'un côté et le Gouvernement qui souhaite les multiplier d'un autre côté.

Le système tout entier est ainsi amélioré, l'information circule de façon plus fluide et les employeurs ont un accès simplifié à nos procédures administratives. L'employeur n'a plus besoin de venir jusqu'à nous, il s'affranchit des horaires de l'Administration. La procédure pour remplir la déclaration en ligne étant clairement explicitée étape par étape, il obtient immédiatement l'attestation correspondant à la déclaration effectuée et est informé de l'évolution de son traitement si elle nécessite un examen particulier. Enfin, un autre avantage, ou plutôt un geste pour la planète, est la suppression du papier, ou du moins sa diminution !

MONACO INFORMATIQUE SERVICE DEVIENT



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


**CYBER
SÉCURITÉ**


**CONSEIL &
TRANSFORMATION
DIGITALE**


INFOGÉRANCE


**DÉVELOPPEMENT
D'APPLICATIONS**


CLOUD


**INFRASTRUCTURE
& RÉSEAUX**


**NOUVELLE ACTIVITÉ
LE CAMPUS**



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






Conférence-débat de la Chambre Monégasque du Numérique :

« *Business Intelligence : de l'Humain à l'Intelligence Artificielle* »



© Photos : Chambre Monégasque du Numérique

De gauche à droite : Marc Daure (*Blue Wave Software*), Jean-François Fulconis (*Wings MC*), Vincent Trevilly (*Gouvernement Princier*), Philippe Gouillou (*Neuromonaco*)

À l'heure de l'Intelligence Artificielle (IA), la Business Intelligence (BI) devient de plus en plus vitale pour les entreprises et les organisations !

La Chambre Monégasque du Numérique a organisé mercredi 19 juin dernier une conférence-débat sur le thème **“Business Intelligence : de l'Humain à l'Intelligence Artificielle”**. Animée par David Sirour (*Homisis*), elle a permis à plus d'une cinquantaine de participants d'en savoir plus sur ce qui est aussi appelé Informatique Décisionnelle, et de comprendre pourquoi elle devient un outil de plus en plus vital pour les entreprises et les organisations.

Jean-François Fulconis (*Wings MC*) a commencé par définir la Business Intelligence. Après un bref rappel de l'histoire, il a présenté l'état actuel des logiciels dédiés, qui sont maintenant dits “en libre-service”, c'est-à-dire utilisables en temps réel par tous les acteurs de l'entreprise, et cela pour un coût négligeable.

Vincent Trevilly (*Gouvernement Princier*) a ensuite établi que le but de ces outils n'est pas seulement de collecter les données, mais surtout de bien les faire parler, et que pour cela l'expertise humaine est nécessaire. Postulat qu'il a illustré par le Paradoxe de Simpson : des facteurs de confusion peuvent faire que les mêmes chiffres produisent des résultats exactement opposés selon que nous les observons en global ou dans leurs détails.

Marc Daure (*Blue Wave Software*) a quant à lui montré comment des outils de Business Intelligence peuvent aller encore plus loin que le pilotage de l'entreprise et impliquer les clients au travers de déclencheurs automatiques.

Enfin, Philippe Gouillou (*Neuromonaco*) a expliqué que les développements en cours de l'Intelligence Artificielle vont permettre le développement de “Fournisseurs de décisions”, des services globaux qui prendront de plus en plus de décisions à notre place, et ce que doivent faire les entreprises pour ne pas être invisibles sur ce nouveau marché majeur.

Lors des questions/réponses qui ont suivies, il est notamment apparu que l'utilisation de la BI est en léger retard en Principauté, et qu'il est urgent d'y remédier.

Les nombreux échanges avec les participants se sont poursuivis lors d'un cocktail convivial.



Le photovoltaïque est à Monaco

Sun^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



Broker at **LLOYD'S**

TOUS LES RISQUES D'ENTREPRISE

ACCIDENTS DU TRAVAIL



FLOTTES DE VÉHICULES



INDUSTRIE & SERVICES



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

ONLYYACHT
SUPERYACHT INSURANCE

ONLYYARD
SHIPYARD INSURANCE

ONLYJET
AVIATION INSURANCE

ONLYONE
PRIVATE CLIENT INSURANCE

ONLYHOTEL
HOTEL & RESTAURANT INSURANCE

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

12, Quai Antoine 1^{er} — MC 98000 MONACO — T: +377 93 30 42 43 — contact@suisscourtage.com

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

Données arrêtées au 5 juillet 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 - mai 2019 - série 001759970 :		104,33	
<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 Guillou
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 : 3^e trimestre 2019

Commission Paritaire des Publications
et Agences de Presse (CPPAP) : en cours

Photo de Couverture, p.2 : © DEEU



SY-PAG 2019 Cert. 002

MONACO CARE SAFETY

Votre environnement
numérique bien protégé



Antivirus



Contrôle parental



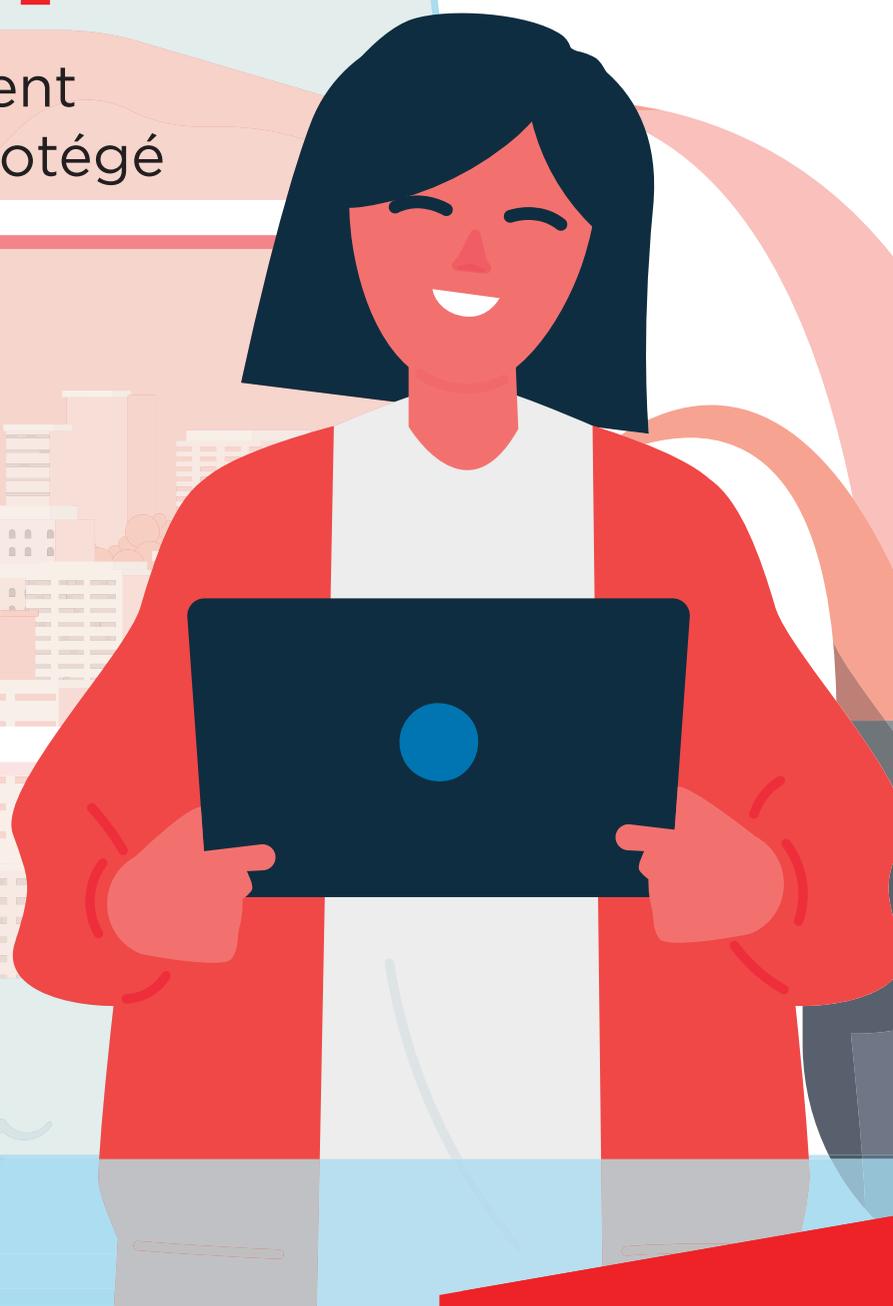
**Navigation web
sécurisée**



**Géolocalisation
smartphone**



Protection bancaire



**DÉSORMAIS INCLUS GRATUITEMENT*
DANS VOS OFFRES LaBOX Mini -
LaBOX Maxi et Internet Ultra Haut Débit**

**Renseignements au 99 66 33 00
www.monaco-telecom.mc**

*Voir conditions en boutiques ou sur www.monaco-telecom.mc

**monaco
telecom**



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