



# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM : UNE ANNÉE PASSÉE AU CRIBLE, UN FUTUR EN LIGNE DE MIRE

## Philippe Ortelli :

*« Les entreprises monégasques portent sur leurs épaules des lois de plus en plus déconnectées de la réalité économique et de moins en moins en leur faveur ».*

**Le 26 mars dernier, plus de 130 chefs d'entreprises ont participé à l'Assemblée Générale annuelle de la FEDEM. Entre réalisations et ambitions, cette rencontre a permis au Président Philippe Ortelli de dresser le bilan très dense de l'année 2025 et de dévoiler les perspectives de la prochaine mandature. Ce Dossier met en lumière l'ensemble des actions et projets portés par la FEDEM, au service de l'intérêt général des entreprises monégasques.**

### Représentativité patronale

Le Président a ouvert la séance en évoquant tout d'abord la représentativité de la FEDEM. *« Nous terminons cette mandature avec plus de 700 adhérents répartis en 31 Syndicats Patronaux affiliés, auxquels s'ajoutent 85 Membres Correspondants et Entreprises Concédées qui adhèrent à titre individuel, soit parce que leur activité n'est pas représentée sous la forme d'un syndicat, soit parce qu'elles font partie de concessions, mais qui participent néanmoins au renforcement de la représentativité patronale ».* Et de se réjouir également de la réactivation de la Chambre Monégasque du Yachting, sous la présidence de Bernard d'Alessandri, et de celle de la Chambre Syndicale Monégasque de l'Automobile, sous l'égide d'Éric Scemama.

Il a aussi remercié les 104 chefs d'entreprise qui, toute l'année, ont donné bénévolement de leur temps pour représenter la FEDEM dans les commissions paritaires (commission paritaire de l'emploi, commissions spéciales des accidents de travail, commissions de reclassement des salariés déclarés inaptes par la médecine du travail, dont 147 ont eu lieu en 2025, ...) et au sein des organismes nécessaires au fonctionnement socio-économique du pays (Caisse de Garantie des Créances des Salariés, Comités de Contrôle des Caisses Sociales de Monaco, Tribunal du Travail, ...).

### Principaux dossiers juridiques, sociaux et économiques

Le Président a ensuite explicité les nombreux dossiers dans lesquels la FEDEM s'est impliquée en 2025, en mettant d'abord en exergue les 6 textes législatifs pour lesquels elle a été consultée par les Autorités et qu'elle a analysés.

#### • **Projet de loi n°987 relatif à la protection des lanceurs d'alerte dans le cadre des relations de travail**

Ce projet, qui résulte d'une proposition de loi, prévoit la reconnaissance des lanceurs d'alerte au sein des entreprises de plus de 10 salariés, pour le signalement, par des salariés, de certaines infractions (crime, délit, menace ou préjudice grave pour l'intérêt général dans le domaine sanitaire ou environnemental).

Ce texte prévoit également l'obligation de désigner un référent destiné à recueillir le signalement. Il instaure par ailleurs une procédure de traitement des signalements, et octroie la protection du lanceur d'alerte contre toute mesure de représailles, ainsi que la protection du référent en cas de licenciement.



La FEDEM a fait part de ses remarques au Conseil National, en insistant notamment sur la suspicion que ce texte fait naître à l'égard de l'employeur. La charge d'un dispositif contraignant qu'il fait peser sur l'employeur a aussi été relevée. Les risques liés à la protection contre le licenciement conférée au référent, ainsi que l'anonymat qu'il permet au lanceur d'alerte, ont de surcroît été mis en évidence.

Et Philippe Ortelli de préciser : *« Nous considérons que les lanceurs d'alerte peuvent être dangereux, car ils peuvent déstabiliser le fonctionnement d'une société. Nous le constatons d'ailleurs régulièrement dans les médias français et européens. Et cela demande beaucoup d'énergie et de temps aux chefs d'entreprise de se faire conseiller par un expert juridique, de voir la police et le procureur, pour se défendre dans le cadre d'un dossier de ce type, au lieu de se consacrer au développement de son activité et à la création de richesse en Principauté. Ce texte a été rédigé avec des intentions louables, mais malheureusement sans anticiper les impacts négatifs sur les TPE et PME monégasques, qui sont déjà en guerre économique avec d'autres pays ».*



© FEDEM

#### • **Projet de loi n°1112 modifiant diverses dispositions relatives à l'expertise comptable, au commissariat aux comptes et aux comptes sociaux**

Ce projet de loi vise les professions comptables à Monaco, suite au vote de la loi n°1.573 du 8 avril 2025 sur la modernisation du droit des sociétés. « Ce texte prévoit notamment de renforcer les conditions d'accès et d'exercice de la profession d'expert-comptable, d'intégrer la profession de comptable agréé à celle d'expert-comptable, et de redéfinir les missions qui lui incombent. Il précise aussi les fonctions de commissaire aux apports et de commissaire aux comptes, et adapte les sanctions pénales pour garantir l'équilibre entre les obligations de contrôle des comptes et les contraintes de l'entreprise », a signalé le Président.

La FEDEM a été consultée par le Conseil National et a fait valoir ses positions, afin notamment d'insister pour maintenir à 3 ans la durée du mandat du commissaire aux comptes, que ce texte fixe de façon rigide et injustifiée à 6 ans. La FEDEM a également milité pour la prise en compte des retards imputables aux experts-comptables, pour obtenir des délais de mise en conformité plus souples, et pour préciser les cas dans lesquels l'entrepreneur est réputé faire obstacle à la mission, dans l'objectif d'éviter tout abus sous prétexte de conformité, notamment aux obligations de Moneyval.

#### • **Projet de loi n°1114 relatif au proche aidant**

La FEDEM a été consultée sur ce projet de loi qui crée un statut du proche aidant, c'est-à-dire de la personne qui apporte son aide de manière régulière et fréquente à une autre personne de son entourage domiciliée à Monaco, ayant une perte d'autonomie définitive, et

bénéficiant de l'intervention régulière et fréquente d'un professionnel.

Et Philippe Ortelli d'expliquer : « Ce projet prévoit la création d'un congé non rémunéré de 3 à 12 mois pour le salarié reconnu comme proche aidant ayant une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise, la conservation par le salarié, durant la durée du congé, de ses droits d'ancienneté dans l'entreprise, et l'assimilation de ce congé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. Il introduit en outre la possibilité de bénéficier d'aménagements des horaires de travail. Enfin, concernant la protection du proche aidant, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail, depuis la notification du congé jusqu'à 4 semaines suivant le congé, sauf pour faute grave ou cessation/réduction d'activité, auxquels cas, le licenciement doit être soumis à l'avis d'une Commission ».

La FEDEM a été consultée par le Gouvernement et l'a alerté en retour sur le risque de discrimination à l'égard des salariés n'ayant aucun proche domicilié à Monaco, eu égard notamment au droit européen de non-discrimination.

« Nous avons aussi sensibilisé le Gouvernement sur les contraintes d'organisation pour l'employeur obligé d'accorder un tel congé, les entreprises monégasques étant majoritairement des TPE et des PME. Elles peuvent se retrouver obligées, avec un préavis de seulement un mois, d'embaucher pour une durée allant jusqu'à 12 mois, c'est-à-dire de bricoler pendant un an. Si seulement 6 000 salariés sur 60 000 sont éligibles, cela représente néanmoins une forte charge pour les entreprises concernées. Nous regrettons que certaines de nos remarques n'aient pas été retenues par le Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé », a-t-il souligné.

### • Loi n°1.573 du 18 avril 2025 sur la modernisation du droit des sociétés

Ce texte a pour but de moderniser la législation encadrant les sociétés anonymes monégasques, toujours régies par l'Ordonnance de 1895, et de répondre aux recommandations du rapport de suivi du comité Moneyval. Il constitue le 1<sup>er</sup> volet d'une réforme législative visant à moderniser plus globalement le droit des sociétés pour renforcer l'attractivité économique de Monaco.

Parmi ses dispositions, cette loi reconnaît la société civile de moyens, qui permet à un certain nombre de professionnels (médecins, avocats, ...) de mieux se structurer, crée la société unipersonnelle à responsabilité limitée, instaure une procédure de conciliation destinée à prévenir la cessation des paiements, et met en place un droit d'alerte pour les actionnaires des S.A.M. représentant au moins 5% du capital. Elle simplifie aussi certaines règles de fonctionnement des S.A.M., en introduisant notamment la possibilité de tenir le conseil d'administration et les assemblées générales en visio-conférence, d'assouplir les mesures de publicité, et de modifier le capital social, la dénomination sociale et le siège social sans autorisation du Ministre d'État. Elle prévoit également que la direction de la société est assumée soit par le Président, soit par une autre personne nommée par le conseil d'administration et portant le titre de Directeur Général, ce qui équivaut à la fin des pouvoirs des Administrateurs Délégués.

Pour le Président : « *Le texte initial datait de plus d'un siècle, il était donc important de le faire évoluer ! Pour autant, sur ce dernier point, nous considérons que ce changement est dangereux, car susceptible de bouleverser le fonctionnement des PME monégasques, qui sont souvent des entreprises familiales où pères et fils sont tous deux Administrateurs Délégués et codirigent en harmonie. Si l'un est en vacances ou malade, l'autre dispose de toutes les signatures et peut ainsi continuer à faire tourner l'entreprise. Nous avons fait valoir nos positions et préoccupations auprès du Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie, qui est venu échanger avec nous lors de la réunion du Conseil Fédéral du 16 janvier 2025 et s'est alors engagé à faire amender la loi. À cette heure, cela n'a pas été fait, et les nouvelles créations de S.A.M. s'effectuent dans le cadre du régime très protecteur pour les Directeurs Généraux Délégués. L'idée implicite avec cette nouvelle loi était en fait de pouvoir identifier plus aisément la personne à poursuivre en cas de problème, pour pouvoir répondre aux obligations de Moneyval tout en se protégeant.* »

### • Loi n°1.582 du 21 novembre 2025 portant diverses mesures relatives au renforcement de la sécurité routière

Cette loi, qui fait suite au constat de la hausse significative des comportements dangereux des conducteurs, liés notamment à la consommation d'alcool et de stupéfiants, vise à renforcer les sanctions applicables aux infractions routières graves, pour responsabiliser davantage les conducteurs, intensifier les moyens de contrôle, et harmoniser les dispositions avec les standards internationaux, entre autres avec le code de la route français.

Elle prévoit notamment des sanctions renforcées pour les conducteurs en état d'ébriété ou ayant consommé des stupéfiants, sanctions pouvant être cumulées avec d'autres peines, et un dépistage possible de tout

conducteur, et non plus seulement celui impliqué dans un délit routier ou un accident. Parmi les autres dispositions introduites : l'aggravation des peines pour le refus de se soumettre aux dépistages, en cas de récidive ou de grand dépassement de vitesse et pour les conducteurs professionnels, ainsi que la confiscation automatique du véhicule utilisé par le condamné en cas de récidive de moins de 5 ans, sauf motivation contraire du juge.

« *La FEDEM a écrit au Gouvernement et au Conseil National pour exprimer son souhait de nuancer certaines mesures. Il était toutefois difficile de défendre une position trop contraire, car certains conducteurs ont exagéré, les caméras ayant montré des accidents graves, voire mortels, mais en même temps, nous essayons de défendre un équilibre* », a déclaré Philippe Ortelli.

### • Loi n°1.583 du 2 décembre 2025 instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail, et modifiant la loi n°729 concernant le contrat de travail et l'Ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail

Le Président rappelle que cette loi monégasque offre une nouvelle possibilité de rupture du contrat de travail suivant une procédure stricte. Une convention écrite en fixant les conditions doit être signée par les deux parties, il ne peut y avoir ni obligation ni interdiction, et plusieurs entretiens préalables sont imposés, le salarié pouvant s'y faire assister et, dans ce cas seulement, l'employeur aussi. L'indemnité pour le salarié est fixée au minimum à l'indemnité de congédiement légale, y compris pour une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 2 ans, et chaque partie dispose d'un délai de rétractation minimum de 7 jours à compter de la signature de la convention. Cette dernière doit être homologuée par la Direction du Travail, cette homologation étant implicite après 15 jours sans réponse, sauf pour les salariés protégés, une attestation d'homologation pouvant être demandée. Une fois effective, le délai de contestation judiciaire de la rupture conventionnelle est fixé à 6 mois.

Et Philippe Ortelli de préciser : « *La loi prévoit aussi la modification de l'Ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail, en faisant évoluer le déclenchement des heures supplémentaires pour les contrats de travail inférieurs à 19,5 heures par semaine (à l'exception des emplois à horaires variables définis par Arrêté ministériel), parce qu'effectivement dans certains secteurs, il pouvait y avoir des abus. Les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat sans majoration de salaire sont limitées à cette même durée. Au-delà, les heures réalisées sont majorées comme heures supplémentaires légales, à 25% ou à 50%. L'Arrêté ministériel n°2025-716 du 24 décembre 2025 définit les emplois à horaires variables* »

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

PB.

PIERRE BRIERE

ASSURANCES  
MONACO & FRANCE

CABINET.BRIERE@MMA.FR - +377 93 10 51 93



Cette loi modifie par ailleurs la Loi n°729 sur le contrat de travail avec comme principales dispositions : la validité du contrat de travail est conditionnée à l'obtention de l'autorisation d'embauche ou à la déclaration pour les résidents. Sa résiliation est sans indemnité en cas de non-délivrance ou d'abrogation de permis de travail. Des précisions relatives à la période d'essai (formalisme en cas de renouvellement, non présomption...) sont aussi introduites, de même qu'un préavis de 3 mois en cas de licenciement d'un cadre ayant plus de 2 ans d'ancienneté et la possibilité de remettre la lettre de notification de préavis de licenciement en mains propres.

« Nous sommes réticents sur la rupture conventionnelle, qui est essentiellement une forme de démission du salarié qui ne souhaite pas perdre ses droits à l'assurance chômage, c'est-à-dire un report du coût de la rupture sur la collectivité. C'est une fausse bonne idée,

notamment en regard de l'Article 6 de la Loi n°729 et de ses spécificités. Nous nous sommes ouverts au Gouvernement et au Conseil National auprès desquels nous avons également exprimé notre circonspection vis-à-vis du formalisme de la rupture conventionnelle (écrit, entretien, homologation par la Direction du travail, ...) et de son indemnisation, ainsi que vis-à-vis de la réglementation contraignante des contrats à temps partiel de courte durée. Nous regrettons en outre la non-reconnaissance de la démission présumée pour abandon de postes, de même que le maintien de la période d'essai à 3 mois au lieu des 6 mois proposés par la FEDEM. Plus globalement, les entreprises monégasques portent sur leurs épaules des lois de plus en plus déconnectées de la réalité économique et de moins en moins en leur faveur. C'est factuel, comme en atteste la liste des lois touchant au droit du travail votées depuis 2012 à Monaco que nous avons élaborée (voir ci-dessous) », a indiqué le Président.

Pro Entreprises	Pro Salariés	Mixtes
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. n° 1505 – Loi sur l'aménagement concerté du temps de travail</li> <li>2. n° 1471 – Loi du 5 juillet 2019 portant modification de la loi n° 822 du 23 juin 1967 sur le repos hebdomadaire, modifiée</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. n° 1552 – Loi du 7 décembre 2023 portant modification de la loi n° 1.309 du 29 mai 2006 relative au congé de paternité accordé aux salariés</li> <li>2. n° 1547 – Loi du 22 juin 2023 relative au don de congés</li> <li>3. n° 1501 – Loi du 11 décembre 2020 relative aux aides pour l'accès ou l'accompagnement au retour à l'emploi</li> <li>4. n° 1488 – Loi du 11 mai 2020 interdisant les licenciements abusifs, rendant le télétravail obligatoire sur les postes permettant et portant d'autres mesures pour faire face à l'épidémie de COVID-19</li> <li>5. n° 1469 – Loi du 28 juin 2019 modifiant la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, modifiée</li> <li>6. n° 1457 – Loi du 22 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail</li> <li>7. n° 1441 – Loi du 16 décembre 2016 relative à l'accessibilité du cadre bâti</li> <li>8. n° 1410 – Loi du 12 décembre 2014 sur la protection, l'autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées</li> <li>9. n° 1392 – Loi du 28 septembre 2012 modifiant la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, modifiée</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. n° 1.583 – Loi du 2 décembre 2025 instituant la rupture conventionnelle du contrat de travail et portant modification de certaines dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, modifiée, et de l'Ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée.</li> <li>2. n° 1569 – Loi du 12 décembre 2024 relative aux stages en milieu professionnel</li> <li>3. n° 1558 – Loi du 29 février 2024 instituant un congé maternité en faveur des travailleurs indépendants</li> <li>4. n° 1544 – Loi du 20 avril 2023 instituant une Caisse Monégasque de retraite complémentaire</li> <li>5. n° 1493 – Loi du 8 juillet 2020 instituant un régime de prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants</li> <li>6. n° 1451 – Loi du 14 juillet 2017 modifiant certaines dispositions relatives à la Médecine du Travail</li> <li>7. n° 1429 – Loi du 15 juillet 2016 relative au télétravail</li> <li>8. n° 1428 – Loi du 15 juillet 2016 portant approbation de la ratification de l'avenant n° 6 à la Convention du 28 février 1952 entre la Principauté de Monaco et la France sur la sécurité sociale, signé le 18 mars 2014</li> </ol>



# CONNECTER LA PERFORMANCE.



### • Dossiers relatifs à la parité des salaires minima avec la France

Depuis 2023, l'Inspection du Travail considère que les entreprises monégasques du secteur de la propreté doivent verser à leurs salariés la prime annuelle conventionnelle française en vertu du principe dit de « parité » avec les rémunérations minimales françaises. En vertu du même principe, et tel que jugé par la Cour de Révision en 2011 (Arrêt Ferrara), le Syndicat Patronal Monégasque des Entreprises de Propreté (SPMEP) et la FEDEM défendent la position contraire.

*« Malgré des échanges circonstanciés avec le Gouvernement, ce dernier valide la position de l'Inspection du Travail sur la base de celle de la DAJ, laquelle n'a toutefois pas justifié en quoi la décision de la Cour de Révision ne serait pas applicable en l'espèce », a-t-il spécifié.*

Les Caisses Sociales, s'appuyant aussi sur la position de l'Administration, ont mis en demeure ces entreprises de payer cette prime d'ici le 31 mars 2025, sous réserve de taxation sur son montant, en spécifiant qu'à titre exceptionnel, cette taxation ne serait rétroactive qu'à compter de 2021 et que cette prime pourrait être basée non pas sur les salaires minima comme en France, mais sur le SMIC.

Début 2025, le SPMEP, appuyé par la FEDEM, a exprimé son désaccord auprès des Caisses Sociales.

En mars 2025, la FEDEM a rencontré le Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, pour évoquer à nouveau ce dossier, et notamment les risques de redressements par la CCSS, qu'il a finalement fait suspendre.

Parallèlement, deux adhérents du SPMEP sont engagés dans une procédure judiciaire devant le Tribunal du travail initiée par des salariés qui réclament le versement de cette prime annuelle française. Ces employeurs sont défendus par le même avocat avec lequel la FEDEM a collaboré à la rédaction des écritures en défense.

L'audience pour dépôt des conclusions s'est tenue le 6 novembre 2025 et le dossier est en cours de traitement au Tribunal du travail.

*Et de conclure sur ce dossier : « Notre Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a conscience qu'il ne faut pas faire n'importe quoi, tant du côté des employeurs que des salariés. Il faut se comporter de façon équilibrée et juste. Il nous appartient de bien rémunérer nos salariés, ce qui est d'ailleurs le cas puisque le salaire médian à Monaco est supérieur de 30% par rapport à la France. Mais il ne faut pas non plus inféoder notre droit du travail et notre économie au pays voisin et donner trop de pouvoirs de nuisance à certains ».*

### • Extension à Monaco de la Convention d'assurance chômage 2025

Après étude, la FEDEM a approuvé l'avenant d'extension visant à adapter le régime d'assurance chômage aux spécificités de Monaco. Il prévoit notamment de retenir les définitions monégasques du licenciement économique et de la rupture conventionnelle pour la mise en œuvre de l'assurance chômage, de reconnaître le Service de l'emploi et la Direction du travail comme interlocuteurs pour les résidents à Monaco, d'exclure les dispositions de la convention sur les contrats saisonniers, non définis juridiquement à Monaco, contrairement à la France, et de prétendre, pour un demandeur d'emploi, à l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise pour un projet situé à Monaco.

*« Nous avons exclu certaines dispositions qui n'étaient juridiquement pas prévues à Monaco, et obtenu quelques avantages supplémentaires pour les salariés », a souligné Philippe Ortelli.*

### • Stratégie nationale de lutte contre le blanchiment

Ces dernières années, l'adaptation de la législation monégasque au dispositif européen de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption (LCT/FT-P-C) a nécessité l'adoption de nombreuses lois toujours plus contraignantes pour les professionnels. Le manque de prospective et certaines lacunes constatées dans les textes ont entraîné le vote en urgence de lois encore plus restrictives, en réaction au rapport de janvier 2023 du comité Moneyval, membre associé du Groupe d'Action Financière (GAFI), organisme mondial de surveillance du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, qui faisait planer le risque que Monaco soit placé en liste grise dudit GAFI. La FEDEM avait alors déploré l'absence d'anticipation des Autorités monégasques et les avait alertées sur les contraintes excessives liées à l'inflation normative subies par les entreprises de la Principauté.

Le 28 juin 2024, Monaco a été placé sur la liste grise du GAFI, c'est-à-dire sous surveillance renforcée, et les entrepreneurs subissent depuis la double peine.

Depuis lors, de nombreux efforts ont été faits par les autorités monégasques pour répondre aux recommandations du GAFI. Des réunions du comité de coordination et de suivi de la stratégie nationale de lutte contre le blanchiment de capitaux, auxquelles la FEDEM a participé, ont eu lieu, afin de mobiliser tous les acteurs économiques concernés.

En décembre 2024, le rapport de suivi de Monaco publié par le comité Moneyval a relevé *« des progrès significatifs dans le niveau de conformité »*.

En 2025, le comité Moneyval a émis des rapports d'étape dans l'objectif pour Monaco d'une sortie de la liste grise en juin 2026. En février 2025, la réunion du comité de coordination a fait le point sur le 1<sup>er</sup> rapport d'étape et a eu un retour du secteur privé sur les impacts du placement de Monaco sur la liste grise du GAFI.

En mai 2025, la rencontre avec le Groupe d'Identification des Avoirs Criminels, qui a souhaité travailler avec la FEDEM pour mettre en place des procédures et discuter avec certains Syndicats Patronaux affiliés (horlogerie/joaillerie, yachting, commerce d'automobiles, vente d'œuvres d'arts, vente de crypto-actifs, ...).

En juin 2025, Monaco a été placé sur la liste européenne des États et Territoires à haut risque en matière de blanchiment.

En février 2026, le nouveau rapport du GAFI a maintenu Monaco sur sa liste grise au motif principal de lacunes dans l'application de sanctions. *« Nous n'avons eu de cesse de déplorer l'absence d'anticipation des Autorités monégasques dans ce dossier majeur pour notre économie. Cela a généré de la précipitation, et une surtransposition des Directives européennes dans le corpus législatif monégasque qui entrave le fonctionnement des entreprises en renforçant les contraintes qu'elles subissent, et porte atteinte à l'attractivité du pays. À titre de comparaison, la France compte 200 contrôleurs et Monaco en compte 70, ce qui est énorme à l'échelle du pays ! Certains secteurs sont*