

Monaco Business News

> NUMÉRO 59

AVRIL 2017

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

QUELLES AIDES GOUVERNEMENTALES POUR LES ENTREPRISES MONÉGASQUES ?

P. 2

Cahier juridique

P. 12

Les femmes dans l'entreprise

Assemblée Générale de la FEDEM

P. 24

Un bilan 2016 en 12 points clés



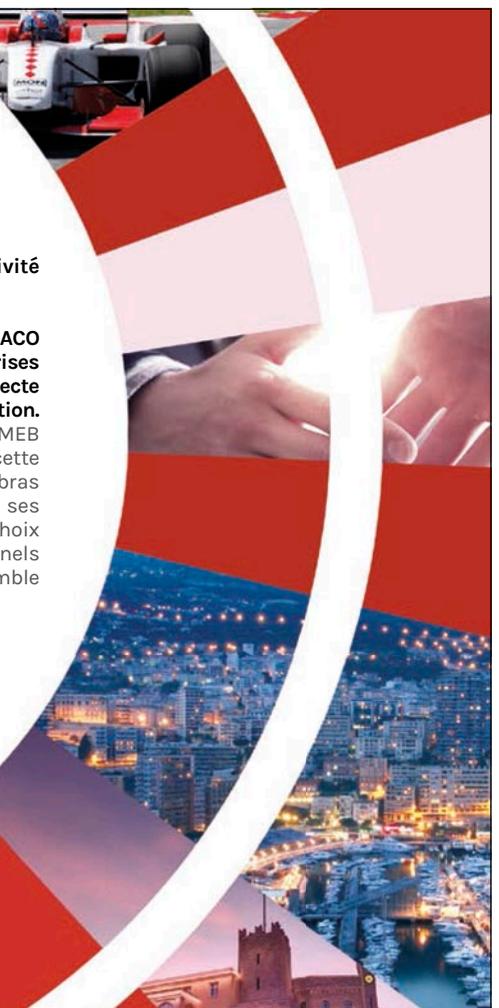
MONACO
CHAMBER
OF
COMMERCE

MONACO
INVEST

> Le MONACO ECONOMIC BOARD (MEB) assure la promotion de l'activité économique de la Principauté et participe à son développement.

Pour répondre à ses missions, le MEB a créé deux départements : MONACO CHAMBER OF COMMERCE soutient le développement des entreprises monégasques en Principauté et à l'international, et MONACO INVEST prospecte et accompagne les investisseurs étrangers dans leur démarche d'implantation. En étant membre de l'International Chamber of Commerce -ICC-, le MEB constitue également le Comité National Monégasque au sein de cette organisation. Association de droit privé créée en 1999, le MEB est le bras opérationnel du Gouvernement Princier et délivre prioritairement ses services aux 470 entreprises monégasques qui ont déjà fait le choix d'y adhérer. Composé à la fois d'entreprises, d'organismes professionnels et de représentants de l'Etat, son Board est représentatif de l'ensemble des acteurs économiques de la Principauté.

2, rue de la Lùjèrneta BP 653 - 98013 Monaco Cedex
www.meb.mc - info@meb.mc - Tél. : +377 97 98 68 68



MONACO GRIMALDI

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

*Coût d'un appel local

banquepopulaire.mc

BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

BANQUE POPULAIRE
MÉDITERRANÉE



BANQUE & ASSURANCE

Banque Populaire Méditerranée - 457 Promenade des Anglais - BP 241 - 06297 Nice cedex 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L.5122 et suivants du code monétaire et financier sous le numéro 07 005 622 - www.banquepopulaire.com - Décembre 2016
Banque Populaire Méditerranée - 457 Promenade des Anglais - BP 241 - 06297 Nice cedex 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L.5122 et suivants du code monétaire et financier sous le numéro 07 005 622 - www.banquepopulaire.com - Décembre 2016



Philippe Ortelli

L'éditorial du Président

SOMMAIRE

NUMÉRO 59 / AVRIL 2017

DOSSIER

**Quelles aides
gouvernementales
pour les entreprises
monégasques ?**

p. 2 à 10

CAHIER JURIDIQUE

**Les dispositions
prévues à l'égard
des femmes dans
l'entreprise**

p. 12 à 21

BILLET ÉCO

**Éloge de la
pensée négative**

p. 22 à 23

LA FEDEM VOUS INFORME

p. 24 à 27

PORTRAIT D'ENTREPRISE

p. 28

VIE SYNDICALE

p. 29 à 32

INDICES SOCIAUX

p. 33

Le jour d'après

Si le rôle des politiques monégasques n'est assurément pas de commenter la vie politique du pays voisin, nous, chefs d'entreprises, ne pouvons rester insensibles aux récentes évolutions des visions économiques propagées à l'occasion de cette campagne présidentielle française.

Deux visions se sont globalement affrontées, et les questions posées, même par les extrêmes, sont nécessaires. Une partie de la population française vit très mal les options politiques prises depuis une trentaine d'années, même si nous ne sommes pas d'accord avec les réponses apportées par certains, car Monaco a toujours vécu dans l'échange et le commerce avec les pays étrangers.

Il faut ainsi entendre ces voix pour leur proposer du travail, et notre pays reste un exemple avec de la place pour chaque compétence dans le système économique, grâce à une diversité qui peut employer aussi bien des manœuvres que des ingénieurs confirmés, ce dont nous pouvons être fiers. Le nouveau CHPG sera lui aussi un pôle d'emploi complet, avec des métiers pour toutes les qualifications. Cette ligne directrice est importante pour le vivre ensemble, afin de ne pas créer des tensions à terme destructrices, exacerbées par les images diffusées sur les réseaux sociaux. C'est notre responsabilité de chefs d'entreprises de nous préoccuper de ces problèmes, afin de conserver un équilibre économique et social, gage d'un vote mesuré, et non pas extrémiste, dans les élections futures...

Les grands équilibres, qui font l'économie de notre continent, ne peuvent donc souffrir d'approches aussi radicales que populistes, qui sont de mauvaises solutions à de vrais problèmes. Nous fonctionnons dans des pays aux économies fondées sur le libéralisme, avec un État qui intervient pour réguler l'économie, mais pas pour la régenter. On a bien vu ce que 50 ans au-delà du Rideau de Fer ont donné...

Aussi, rappelons-nous la chance que nous avons de vivre à et de Monaco, dans un système institutionnel, politique, économique et social à nul autre pareil. Et donnons l'exemple, nous en avons la capacité collective !

Le Président
Philippe Ortelli

QUELLES AIDES GOUVERNEMENTALES POUR LES ENTREPRISES MONÉGASQUES ?

Le MBN n°48 publié en juillet 2014 avait présenté l'ensemble des aides gouvernementales disponibles pour les entreprises monégasques. Presque trois ans après, en collaboration avec la Direction de l'Expansion Économique, le MBN réactualise ces informations essentielles pour les chefs d'entreprises de la Principauté.

Le Gouvernement Monégasque est toujours actif pour aider les entreprises à bénéficier des avantages du pays sans trop souffrir des contraintes. Avec la mise en place du nouveau dispositif d'aide à la commercialisation destiné aux entreprises industrielles ou de tertiaire industriel, les chefs d'entreprises peuvent maintenant s'appuyer sur dix aides couvrant l'ensemble de la vie de l'entreprise, de sa création à la formation de ses salariés, sans négliger ses investissements ni ses éventuelles périodes de difficulté.

Toujours d'actualité : les aides contribuant à la qualité de l'environnement monégasque en soutenant l'utilisation et l'acquisition des véhicules non polluants et les aménagements écologiquement responsables.



Aide à la création d'entreprise

Instaurés par l'article 1^{er} de l'Arrêté Ministériel n° 2004-261, **une aide et un prêt à l'installation professionnelle** soutiennent les entreprises dans la première phase de leur vie, et peuvent être demandés jusqu'à douze mois après le démarrage de l'activité.

Cette aide et ce prêt sont réservés aux Monégasques et conjoints de Monégasques, pour leur première installation, à la condition que l'activité concernée constitue leur unique activité professionnelle. C'est S.E.M. le Ministre d'État qui décidera de les accorder ou non, après avis d'une Commission Économique présidée par le Conseiller de Gouvernement – Ministre des Finances et de l'Économie. Concernant l'obtention du prêt, l'avis de l'expert-comptable ayant assisté le demandeur dans le montage du projet sera recueilli par la Commission Économique, et l'avis de la Commission de Placement des Fonds sera également requis.

Cette aide s'adresse à toutes les activités qui peuvent être exercées à titre indépendant ou au travers de sociétés de personnes, par des personnes physiques, dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'artisanat, des professions libérales, et des services. Elle est double : **contribution au paiement du loyer du local professionnel à usage de siège social ou d'établissement principal et prise en charge des cotisations personnelles**. La première est proposée pendant une période de trois ans. Elle est plafonnée de manière dégressive (710 € mensuels la première année, puis 510 € et 300 € mensuels les deuxième et troisième années) et ne peut être versée si la location est consentie par un membre de la famille du bénéficiaire, ou si le demandeur de l'aide est lui-même propriétaire du local. La seconde couvre aussi bien les cotisations à la Caisse d'Assurance Maladie des Travailleurs Indépendants (CAMTI) qu'à la Caisse Autonome des Retraites des Travailleurs Indépendants (CARTI).

Le bénéficiaire peut également obtenir un prêt d'aide à l'installation, plafonné à 100 000 € (et 80% de la valeur de l'investissement) d'une durée maximale de dix ans, à un taux non révisable égal au taux EURIBOR 3 mois à la date de la demande écrite du prêt, majoré de 0,75 point. Un différé d'amortissement en capital d'une année peut aussi lui être accordé. Objectif du prêt : aider aux travaux d'aménagement et d'agencement des locaux, à l'acquisition des mobiliers et matériels nécessaires à l'activité envisagée, à la constitution du stock, mais aussi à l'achat d'un fonds de commerce ou d'un droit au bail.

Ce prêt peut être remboursé par anticipation sans pénalité, à tout moment (avec préavis de trois mois). Il devra cependant être remboursé immédiatement si les sommes allouées sont affectées, partiellement ou non, à d'autres usages, si le bénéficiaire est en retard de paiement de trois échéances, s'il cesse ou vend son activité, ou s'il contracte un autre prêt sans l'accord préalable de l'administration des domaines, entre autres cas.

Soutien à l'investissement

Deux types d'aides viennent par ailleurs soutenir les investissements de toutes les entreprises : la bonification des intérêts d'un prêt professionnel et la mise en place du fonds de garantie des crédits.

La bonification d'intérêts a pour effet de ramener le taux d'intérêt réel, consenti par l'établissement de crédit au bénéficiaire, au taux EURIBOR 3 mois, majoré de 0,75 point, dans la limite de 2% de prise en charge par l'État (3% dans le cadre de l'aide à l'installation).

Le **Fonds Monégasque de Garantie des Crédits** va lui garantir jusqu'à 80% HT des besoins financiers (50% pour les éléments incorporels d'un fonds de commerce), pour des montants compris entre 50 000 € et 1 000 000 €. La quotité garantie est de 65% et le taux de commission est fixé à 0,30%. Attention : son intervention ne peut être sollicitée que par un établissement bancaire monégasque.

Financement de l'innovation

Au-delà de ces aides, l'importance de l'innovation en elle-même fait qu'elle bénéficie de plusieurs actions dédiées : la Direction de l'Expansion Économique gère deux dispositifs (le Fonds Monégasque à l'Innovation et le Fonds Monégasque "Eurêka") et le Gouvernement Monégasque est actionnaire à 100% d'une société de capital développement (la SACDE).

Les aides des deux fonds "innovation" concernent toutes les entreprises de la Principauté.

Le **Fonds Monégasque à l'Innovation** permet de financer, sous la forme d'avance remboursable ou de subvention, une entreprise monégasque qui mène un projet devant aboutir à un produit technologiquement innovant présentant des perspectives concrètes de commercialisation à un horizon de dix-huit à vingt-quatre mois.

Le **Fonds Monégasque "Eurêka"** soutient quant à lui les projets coopératifs : il aide à financer les projets réalisés en partenariat avec au moins une entreprise de l'un des quarante pays membres d'Eurêka (Monaco a rejoint le Réseau le 1^{er} janvier 2005). Là aussi, l'aide se fera sous la forme d'avance remboursable ou de subvention, mais le "time-to-market", c'est-à-dire le délai avant mise sur le marché, ne doit pas excéder dix-huit mois.

La **SACDE** (Société d'Aide à la Création et au Développement d'Entreprise) peut aider en prenant des participations dans les entreprises innovantes. Pour demander son soutien, il faut s'adresser au Département des Finances et de l'Économie.

Financement de l'exportation

Les entreprises peuvent également bénéficier d'une aide pour leur participation à des manifestations commerciales professionnelles organisées à l'étranger (y compris en France).

L'**Assurance Foire** couvre sous forme d'avance remboursable 65% (75% pour le Japon) des dépenses engagées par l'entreprise à l'occasion de sa participation en tant qu'exposant à un salon professionnel à caractère international, dans la limite d'un budget maximum défini contractuellement.

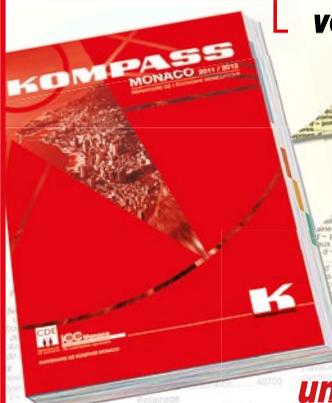
Toutes les entreprises installées en Principauté peuvent en bénéficier, pour notamment aider à financer la location et l'aménagement de stands, les frais de transports et ceux des voyages des collaborateurs. Les entreprises intéressées doivent contacter la Direction de l'Expansion Économique.

Nouveau : Aide à la commercialisation

Le dispositif d'aide à la commercialisation a pour objectif de soutenir la création et la mise en place d'un service commercial, la commercialisation d'un nouveau produit ou d'une nouvelle gamme de produits, dans les entreprises industrielles ou de tertiaire industriel. Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 personnes et qui réalisent moins de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Plus concrètement, il s'agit d'une subvention liée au montant des dépenses éligibles (défini à partir du budget préparé par l'entreprise pour son projet), plafonnée à 30 000 € sur une durée de douze mois et versée en deux fois.

KOMPASS MONACO



**Pour mieux cibler
votre clientèle**

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

Kompass Monaco, c'est aussi :

- un répertoire économique trilingue de plus de 2 000 entreprises sur Monaco,
- une recherche facile par mots clés, activité, raison sociale et nom de dirigeant.

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



Tél. +377 97 97 60 00
info@epi.mc

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

Aides en faveur de l'environnement

La Principauté est le pays bénéficiant de la plus forte proportion de véhicules électriques. De nombreuses manifestations y sont organisées pour promouvoir l'utilisation de véhicules écologiques et la mise en place d'actions en faveur de l'environnement. Les aides gouvernementales viennent aider les entreprises à atteindre ces objectifs.

Actions en faveur des véhicules écologiques

L'acquisition de **véhicules faiblement polluants** est soutenue par le Gouvernement au travers d'une subvention de 30 % du prix (TTC pour les particuliers, HT pour les entreprises) hors options pour l'achat d'un véhicule électrique (plafond de 9 000 € pour un quatre-roues et 3 000 € pour un deux-roues). Les véhicules hybrides sont aussi aidés avec une prime forfaitaire allant de 2 000 € à 8 000 € par véhicule en fonction de l'émission de CO₂ (800 € pour un deux-roues). La demande doit être faite auprès du Service des Titres de Circulation.

Les aides de l'État en faveur des propriétaires de véhicules écologiques ne se limitent cependant pas à une subvention au moment de l'achat : elles s'étendent à **l'utilisation quotidienne du véhicule**.

Le Gouvernement offre ainsi la recharge gratuite des véhicules électriques (y compris en charge rapide sur les bornes installées Place des Moulins et Rue Grimaldi) et l'exonération du paiement de l'estampille. De même, le Gouvernement offre la gratuité du stationnement sur la voie publique pour les véhicules électriques et des réductions pour les abonnés des parkings publics dont les véhicules émettent moins de 130 grammes de CO₂/km.

Ces aides sont destinées aux particuliers et aux entreprises et concernent les véhicules neufs et immatriculés à Monaco.

Subventions pour une installation thermique solaire et pour effectuer des travaux d'isolation thermique

La Direction de l'Environnement gère les aides au développement des énergies renouvelables.

Une aide de 30 %, plafonnée à 30 000 €, du prix d'acquisition et de pose par un professionnel d'un **système thermique solaire** peut ainsi être sollicitée par tout propriétaire privé, mandataire d'une indivision ou syndic de copropriété.

De même, une aide peut être allouée pour l'isolation thermique des toitures réalisée par un professionnel. Elle est plafonnée à 9 € TTC/m² de toiture à isoler et limitée aux 400 premiers m² d'isolation par bâtiment.

Aide aux employeurs

Le Service de l'Emploi propose aux entreprises un système d'aides personnalisées dans le cadre de leurs recrutements. Au-delà de l'aide technique à la sélection de profils et la définition de postes, ce système offre un remboursement des charges sociales patronales, ainsi que des aides à l'embauche et à la formation des jeunes.

Le **remboursement des charges patronales** a une durée d'un an, voire deux si le recruté est de nationalité monégasque ou

POUR UNE VILLE PLUS PROPRE, POUR UNE VIE PLUS BELLE

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ASSAINISSEMENT




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

www.epi.mc

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

PLUS DE 30 ANS
AU SERVICE D'UN **MONDE**
en pleine ÉVOLUTION



TRAVAIL TEMPORAIRE
CONSEIL EN RECRUTEMENT
www.mimonaco.mc



20, avenue de Fontvieille - 98000 Monaco
tél. : +377 92 05 28 11

s'il bénéficie d'une formation interne. Cette aide requiert que le poste soit un CDI ou un CDD d'au moins deux ans nouvellement créé ou qui vienne en remplacement d'un départ à la retraite, que le candidat n'ait pas de lien de parenté avec l'employeur, soit prioritaire, proposé par le Service de l'Emploi et inscrit depuis au moins un mois.

De plus, l'employeur embauchant un apprenti en **contrat d'apprentissage** peut bénéficier d'un remboursement total ou partiel des frais de formation théorique, si l'apprenti répond aux critères définis par l'Ordonnance Souveraine n° 1.727 du 09/07/08. Le remboursement sera de 100 % pour les apprentis de nationalité monégasque, conjoints de Monégasque, nés d'un parent monégasque ou domiciliés à Monaco et ayant été scolarisés en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire. Il sera de 50 % pour les apprentis domiciliés dans les communes limitrophes et ayant été scolarisés en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire.

Depuis 2005, les employeurs peuvent aussi former sans coût financier un jeune pendant trois mois au travers du "**Stage de Pré-embauche**" pour les jeunes de 16 à 25 ans bénéficiaires de l'allocation d'aide publique pour privation totale d'emploi. Pendant ces trois mois, le jeune bénéficie d'un pré-salaire, versé par la Direction du Travail, équivalent à 57,40 % du futur salaire d'embauche, et il conserve sa couverture sociale. Par ailleurs, lors de l'embauche effective du jeune stagiaire dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de deux années minimum, l'employeur pourra bénéficier du remboursement de charges sociales patronales pendant deux ans détaillé ci-dessus.

Le Gouvernement participe aussi à certaines **formations professionnelles** à l'initiative de groupements professionnels, tels que la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM), le Groupement des Industries de Transformation, l'Association des Industries Hôtelières Monégasques..., en prenant à sa charge une partie des coûts hors taxes des stages.

Ces formations, qui doivent intéresser un nombre significatif d'entreprises, peuvent revêtir un caractère généraliste (français pour étrangers, langues étrangères, informatique-bureautique, management, ressources humaines, communication, techniques d'accueil) ou plus spécifique (sécurité, certification qualité, hygiène alimentaire).

Concernant les formations généralistes, l'aide gouvernementale est de 25 à 30 % du montant total hors taxes (plafonnée à 4 500 € par an et par entreprise pour le management, les ressources humaines et la communication). Les formations doivent être effectuées auprès de partenaires formateurs monégasques agréés par la FEDEM et le Gouvernement. Pour tout renseignement sur ce dispositif, les entreprises peuvent contacter la FEDEM.

Prime industrielle

Depuis mai 2010 (Arrêté Ministériel n°2010-248), la **Prime Industrielle** allège le poids des charges locatives des entreprises installées à Monaco et y exerçant une activité industrielle. Payée par m², elle est égale à la différence entre le loyer HT/m²/an payé par l'entreprise et un loyer plancher, dans la limite d'un loyer plafond. Ces loyers plancher et plafond sont indexés en janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Depuis l'Arrêté

Surfez sur la modernité en préservant l'environnement



e-facture

j'adopte la facture électronique



Connectez-vous sur : www.smeg.mc

La SMEG vous permet de disposer de votre facture numérique au travers de l'agence en ligne e-smeg.



Source d'énergies

Ministériel n° 2012-17, le loyer plancher est fixé à 90 € HT/m²/an et le loyer plafond à 144 € HT/m²/an. Le montant annuel de la prime est quant à lui plafonné à 90 000 €.

Cette prime annuelle, versée semestriellement, tient compte également de l'intérêt économique et social de l'entreprise. Pour la demander, il faut s'adresser au Département des Finances et de l'Économie.

Prêt hôtelier

Les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration qui créent ou exploitent un établissement peuvent obtenir un **prêt hôtelier** d'un montant maximal de 200 000 € (limité à 80 % du montant de l'investissement) à un taux fixe de 4 % par an et pour une durée maximale de quinze ans, tel que défini par l'Arrêté ministériel n°2009-506 du 13/10/2009.

La demande d'attribution sera instruite par la Direction de l'Expansion Économique. Elle doit être adressée à S.E.M. le Ministre d'État qui décidera d'accorder ou non le prêt, après avis de la Commission de l'Hôtellerie et de la Commission de Placements des fonds. Comme pour le prêt à l'installation professionnelle, un remboursement anticipé sans pénalité est possible, mais les sommes restant dues peuvent devenir immédiatement exigibles en cas d'utilisation non conforme du prêt ou de retards de paiement.

Commission d'assistance aux entreprises en difficulté (COMED)

Le soutien aux entreprises s'intéresse aussi à celles connaissant des difficultés, afin de déterminer les actions pouvant être impulsées pour les soutenir.

Créée par l'Ordonnance Souveraine n° 11.888 du 20/02/96, la **COMED** examine les dossiers des entreprises exposées à de graves problèmes, formule des avis écrits et propose, autant que possible, des mesures concrètes.

Suite à la crise économique de 2009, une **procédure de pré-diagnostic** a été développée afin d'établir un bilan de la situation financière de la société et de déterminer si ses difficultés résultent de la crise économique ou sont structurelles. Elle est présidée par le Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie et se compose d'un représentant du Conseil National, du Conseil Économique et Social, de la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM), de l'Association Monégasque des Banques, du Département des Affaires Sociales et de la Santé, du Département des Finances et de l'Économie, et du Contrôleur Général des Dépenses. Un magistrat désigné par le Directeur des Services Judiciaires assiste aux réunions en qualité d'observateur. La commission peut aussi s'adjoindre le concours de toute personne qualifiée et recourir à un audit. Elle se réunit sur convocation de son Président. Elle peut également être saisie par un chef d'entreprise qui s'engage à communiquer l'ensemble des documents nécessaires à l'examen de son dossier, ceux-ci restant strictement confidentiels. ■

La Jeune Chambre Économique de Monaco (JCEM, membre de la JCI) organise chaque année un concours de création d'entreprises, avec une prime pour le gagnant.

GORDON S|BLAIR

LAW OFFICES

Au service du
développement
économique
de la Principauté
depuis 90 ans



Contact : Gilbert Delacour

Gildo Pastor Center • 7 rue du Gabian • BP 449 • MC98011 Monaco Cedex
Tél. +377 93 25 85 25 • Fax +377 93 25 79 58

www.gordonblair.com
info@gordonblair.com

Témoignages d'entrepreneurs



© CONTI

CONTI :
“Monaco est le lieu idéal pour des entreprises industrielles comme la nôtre”

L'histoire débute après-guerre. Créée en 1952 à Paris, CONTI deviendra monégasque en 1956 lors du rachat d'un atelier niçois de fabrication de machines

à café qui s'installera sur le port de Monaco. L'entreprise connaîtra des années 2000 difficiles, mais saura se redresser grâce au soutien du Gouvernement Princier dès 2007, et avec son rachat par ses cadres en 2010. Aujourd'hui, l'entreprise s'est transformée en un groupe qui fait partie du top 8 mondial et comprend, en plus de SACOME CONTI en Principauté, SOMOCA à Tunis, ASSETCO à Paris et CBT ITALIA à Vintimille. Il enregistre depuis sa reprise une hausse régulière de son chiffre d'affaires annuel qui dépasse maintenant 21 millions d'euros, dont les trois quarts sont réalisés à l'export - Europe du Nord, Afrique du Nord, Asie, Moyen Orient - et en France.

Son PDG, Bruno Pariset, est arrivé à Monaco en 2007, fort de son expérience en redressement d'entreprises du secteur industriel. *“La belle endormie était à l'époque dépassée sur le plan technique et en voie de l'être sur le plan commercial. Pour la réveiller, nous nous sommes appuyés sur le savoir-faire industriel pour fabriquer et gagner de la marge en interne. C'est l'usine qui a sauvé CONTI”*, explique-t-il. Depuis, tous les bénéfices sont réinvestis, ce qui a permis au groupe de passer de 48 employés en 2008 à 132 en 2017, dont 97 à Monaco. *“Tout le savoir-faire de l'entreprise est à Monaco : industrie, achat, commerce, conception. Mais comme cinq de nos compétiteurs sont installés dans des pays low cost, nous avons aussi ouvert une usine à Tunis en 2012.”*

Les machines à café CONTI sont avant tout des machines de production, capables de fournir plusieurs centaines d'espresso par jour. Au-delà de leur fiabilité, c'est la qualité de l'extraction qui fait la différence : la température doit être précise à moins de 2°C, quelles que soient les circonstances extérieures, afin que le professionnel qui l'utilise soit assuré de l'extraction optimale des huiles essentielles qui font la perfection de l'arôme, du tout premier café du matin au énième d'une série ininterrompue. Pour y parvenir, 10% du personnel à Monaco se consacre à la R&D.

Parmi les autres facteurs qui ont permis à l'entreprise de renouer avec le succès économique : l'em-

placement stratégique de Monaco. *“Nous sommes situés entre le Pôle de Compétitivité de Grasse, spécialisé dans l'extraction des arômes et des huiles essentielles, Turin et Trieste, centres mondiaux de savoir-faire de l'espresso. Nous bénéficions également du personnel qualifié dont nous avons besoin, avec à proximité les Universités d'Aix-en-Provence, de Sophia Antipolis, de Nice, et bien sûr de Monaco, qui sont autant de viviers de recrutement.”* Aujourd'hui, la qualité des machines CONTI est reconnue : *“Une de nos fiertés est que le maître barista de Lavazza a sélectionné notre machine MONTE CARLO (photo ci-dessous) sur la base de performances qui dépassent celles obtenues par le leader mondial”,* rappelle Bruno Pariset.

Un succès qui n'aurait cependant pas été possible sans le soutien des administrations qui fait de Monaco un environnement très favorable, au travers notamment de quatre aides essentielles : la possibilité de subventions remboursables pour des programmes de recherche, les espaces loués par l'Administration des Domaines, le soutien de la SACDE, et la ligne Crédit Impôt Recherche qui existait à Monaco bien avant la France. *“C'est une subvention remboursable qui nous a permis de relancer la R&D en 2007, et c'est grâce au soutien de la SACDE que nous avons pu racheter l'entreprise aux enfants du fondateur en 2010 pour la faire devenir ce qu'elle est aujourd'hui”*, insiste-t-il, avant d'ajouter : *“Monaco n'est pas fait pour de la production à fort volume mais, avec le soutien du Gouvernement Princier, c'est le lieu idéal pour des entreprises industrielles comme la nôtre qui y trouvent à la fois les compétences de haut niveau et l'environnement favorable pour se développer”*.

Quid du futur ? *“Nous lançons un projet ambitieux d'une gamme de machines à café qui n'existent pas actuellement sur le marché. Sur la base de nouvelles technologies thermodynamiques, numériques, nous comptons piloter de nouveaux process d'extraction des arômes. Ce projet propulsera CONTI sur un marché trois fois plus large”*, conclut Bruno Pariset. ■



© CONTI



SIAMP :
“Cette avance significative s'élevait à 50% des fonds nécessaires pour développer ce projet innovant offrant des perspectives concrètes de commercialisation.”

Fondée en 1947, la SIAMP (Société Industrielle des Applications de Matières Plastiques) s'est spécialisée dans l'espace WC et est à l'origine de nombreuses innovations reconnues et certifiées dans le monde entier. Intégrée au groupe SIAMP-CEDAP, dont le dénominateur commun est la matière plastique, l'entreprise monégasque a aujourd'hui acquis une envergure internationale avec ses implantations industrielles en Turquie, Vietnam, Brésil, Inde, et ses bureaux commerciaux en Grande-Bretagne, Allemagne et Russie, soit un total de 600 emplois dont 200 en Principauté.

“Après-guerre, SIAMP a été l'une des premières entreprises à fabriquer des abattants de toilettes en matière plastique, qui étaient jusqu'alors majoritairement en bois. Ce produit a participé à son expansion. Aujourd'hui, nous avons développé une gamme de plus de 2500 articles et SIAMP est une référence sur le marché du sanitaire”, souligne la Directrice Marketing, Nathalie de Beaudéan.

Depuis, l'entreprise a parcouru du chemin. Des abattants aux mécanismes de chasse d'eau en passant par les bâtis-supports pour toilettes suspendus, les robinets flotteurs ou les systèmes d'évacuation, SIAMP n'a cessé d'innover et de perfectionner la fiabilité, le confort et le design de ses produits dont elle maîtrise toute la chaîne de production. *“Nous sommes partenaires des principaux céramistes dans le monde, de nombreux distributeurs qui s'adressent aux installateurs et plombiers et des grandes enseignes de bricolage, comme notamment le groupe Kingfisher, propriétaire de Castorama ou bien encore ADEO dont Leroy Merlin est l'une des enseignes”.*

Dès 1965, l'entreprise démarre une nouvelle activité en s'intéressant aux mécanismes et robinets de chasses: *“À partir de là, SIAMP a vraiment pris son essor. Différentes innovations ont été développées, notamment le système de chasse double volume permettant d'économiser l'eau que nous avons été les premiers à mettre sur le marché. Très tôt, SIAMP a été consciente des enjeux liés à l'utilisation de l'eau, qui est l'un de ses principaux axes de R&D”,* précise-t-elle.

Au fil des ans, d'autres innovations ont vu le jour, comme le robinet flotteur QUIETO : système ultra silencieux et également économe en eau. *“Un mécanisme spécifique réduit la pression d'entrée, permettant de maîtriser le flux d'eau et le bruit généré. Ce robinet à ouverture différée permet une économie pouvant aller jusqu'à 5 litres par jour, tout en ne dépassant pas les 9 décibels, ce qui correspond au bruissement d'une feuille de papier”,* complète la Directrice Technique Isabelle Monnot, avant d'ajouter : *“Notre*

marché est en constante évolution et nous devons sans cesse nous renouveler pour continuer à nous y imposer et être au plus proche des attentes de nos clients. Pour y parvenir, nous misons sur la R&D qui imagine et développe des produits tenant compte des nouvelles exigences des consommateurs en termes de développement durable et de technologies. Nous avons trois centres R&D dans le monde nous permettant d'apporter une réponse adaptée aux besoins spécifiques des clients, souvent divergents d'un continent à l'autre ; le plus important étant situé à Monaco”.

Une success story industrielle à laquelle le dispositif d'aides mis en place par le Gouvernement Princier a contribué puisqu'en mai 2013, SIAMP a pu bénéficier d'un financement pour dynamiser son pôle innovation. *“Nous avons rempli les conditions pour bénéficier d'une avance remboursable obtenue dans le cadre du Fonds Monégasque à l'Innovation, géré par la Direction de l'Expansion Économique. Cette avance significative s'élevait à 50 % des fonds nécessaires pour développer ce projet innovant offrant des perspectives concrètes de commercialisation. Preuve de son caractère innovant, ce produit est par ailleurs labellisé Eureka dans le cadre du cluster Acqueau qui vise à accroître la compétitivité des entreprises du secteur de l'eau et des technologies associées. Baptisée Watertune, cette innovation est le seul WC complètement autonome du déclenchement de la chasse à l'ajustement de celle-ci (photo ci-dessous). Doté d'une intelligence artificielle, Watertune analyse le contenu de la cuvette pour utiliser la juste quantité d'eau nécessaire pour une hygiène parfaite de la cuvette. Il permet ainsi de descendre à une chasse de 1,5 litres contre une chasse à 3 litres ou 6 litres sur un système traditionnel double volume”,* explique la Directrice Technique. Présenté en mars au salon ISH de Francfort, ce produit sera commercialisé fin 2017, début 2018, ce qui correspondra à la phase du début de remboursement de l'avance.

D'autres projets innovants soutenus par le Gouvernement Princier sont en cours de développement, dont l'un a donné lieu à l'octroi d'une subvention de 50% du coût global. Et de conclure : *“L'assurance Foire qui aide les entreprises dans leur participation en tant qu'exposants à des salons commerciaux professionnels à l'étranger est également très utile”.* ■



-  Certified Technical Coordinator
-  Certified Support Professional
-  Consultants Network

 **MONACO INFORMATIQUE**
SERVICE

**VOTRE 1^{ER} PARTENAIRE
CERTIFIÉ APPLE SUR MONACO
DÉDIÉ AUX PROFESSIONNELS**

Ouverture d'un centre de services Apple à Monaco : Une équipe d'experts et de consultants certifiés Apple vous accompagne dans vos projets et intervient sur site ou à distance pour répondre à toutes vos problématiques hardware et software.

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



 **SUISSCOURTAGE**
ASSURANCES

PASTOR GROUP

Broker at **LLOYD'S**

SANTÉ



ENTREPRISE



RESPONSABILITÉ CIVILE



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

**ÊTRE EXPERT
POUR VOUS ACCOMPAGNER**

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

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



© CEDEMO

CEDEMO :
**“C’est ce soutien
à l’innovation
qui nous
permet d’aller
encore plus loin
aujourd’hui”**

Fondée en 1989 par Fabrice Papazian, la SAM CEDEMO (www.cedemo.com) s’est d’abord spécialisée dans la production de bandes annonces de jeux vidéo avant de s’imposer comme le leader de l’agrégation et de la diffusion digitale de contenu pour les industries du Jouet et du Jeu Vidéo grâce à sa Retail Content Platform™. CEDEMO fournit l’information produit et logistique aux principaux e-tailers en Europe.

“Notre mission est d’offrir une solution exhaustive pour stocker et diffuser les informations et les vidéos promotionnelles des produits commercialisés par notre réseau d’e-tailers. Nous proposons une plateforme intégrée à la fois aux fabricants, comme Nintendo, Take 2, Activision, Playmobil, Lego, ainsi qu’aux distributeurs comme Amazon, Cdiscount, Price Minister, King Jouet, GameStop, Micromania... Cette plateforme permet de gérer toutes les informations sur les produits vendus sur l’Internet et assure une expérience vidéo optimale dans les magasins physiques. Chaque mois, nous diffusons plus de deux millions de vidéos depuis Monaco sur le web et gérons les contenus des écrans à travers un réseau de plus de 1300 magasins utilisant notre solution d’affichage dynamique en Europe”, explique Keith Jones, Directeur Général et associé de Fabrice Papazian depuis 1999.

Cette approche innovante rencontre un fort succès, avec une croissance de 60% enregistrée en 2016. Mais cette croissance est limitée par le coût de production, et pas seulement en termes de temps : “Agréger, créer et gérer la distribution d’une vidéo est un challenge, d’autant plus que nous les proposons en 5 langues (anglais, français, italien, espagnol et allemand), voire jusqu’à 22 langues selon les demandes spécifiques de nos clients. Aujourd’hui, nous nous intégrons avec les plateformes ERP et PIM des revendeurs et prochainement des fournisseurs de l’industrie afin de fluidifier tout le processus de collecte, agrégation et diffusion des données et vidéos”.

Pour pouvoir automatiser la production, la distribution et la facturation, CEDEMO a lancé le développement de la première plateforme mondiale de gestion et d’intégration automatique des contenus pour le web et les magasins physiques : “Ce projet a pu se concrétiser grâce à l’aide du Fonds Monégasque à l’Innovation. La Direction de l’Expansion Économique qui pilote ce dispositif avec l’appui de BPI France a tout de suite compris nos besoins et a réagi extrêmement vite. Tout le processus d’évaluation et de due diligence a été très structuré et fluide”.

En effet, le dossier présenté en janvier de cette année a été finalisé début mars : “Il s’agit d’un montage à trois niveaux : en complément du prêt bancaire classique obtenu auprès d’un établissement de la place qui s’adosse à une garantie de la part du Fonds de Garantie Monégasque, le Fonds Monégasque à l’Innovation nous offre un financement en avance remboursable avec différé de remboursement de deux ans qui couvre 50% du coût de développement. Nous sommes par ailleurs en négociation en vue de l’entrée de la SACDE au capital de l’entreprise”, précise-t-il.

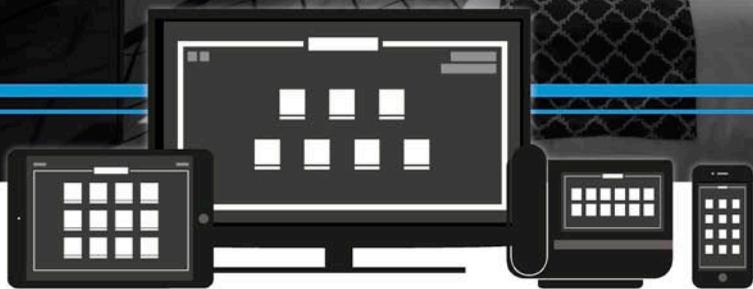
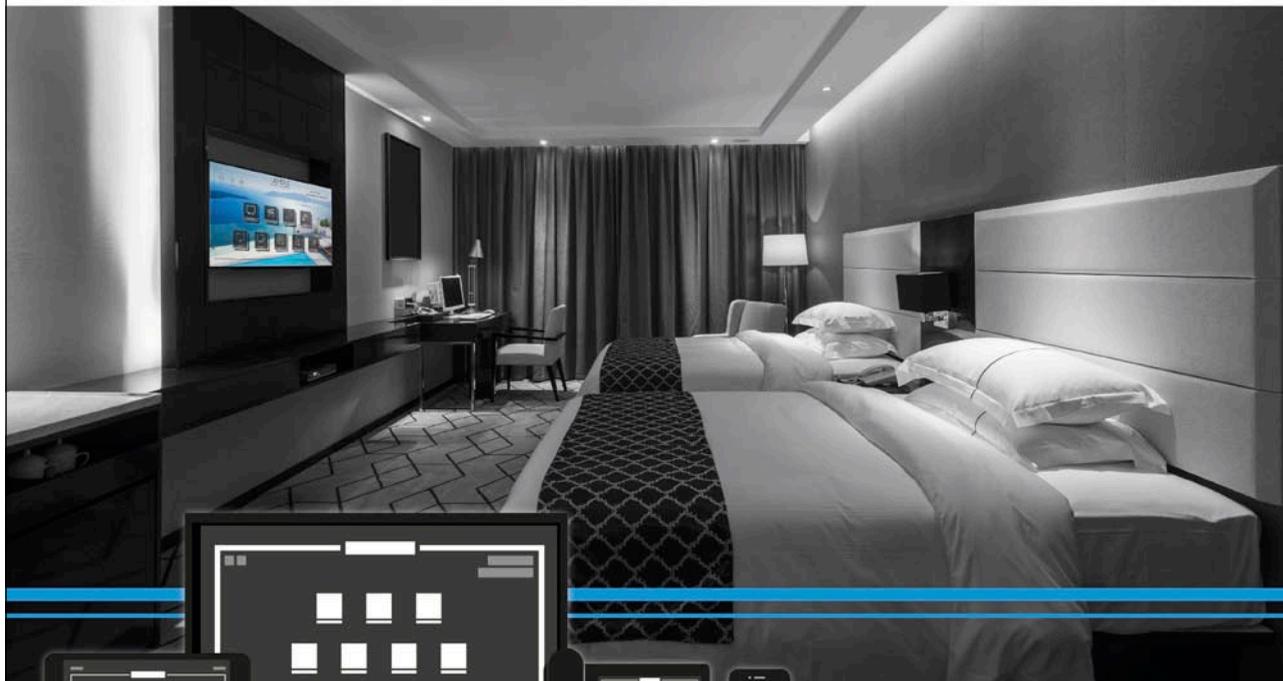
Pour Keith Jones et Fabrice Papazian, ce soutien du Gouvernement Princier est un nouvel avantage qu’offre Monaco aux entreprises du digital : “C’est la qualité du bassin d’emploi monégasque qui nous a permis de trouver les compétences techniques nécessaires à notre développement et c’est ce soutien à l’innovation qui nous permet d’aller encore plus loin aujourd’hui. Les perspectives de croissance sont fortes. Grâce à la réactivité de l’administration monégasque, nous serons en mesure de satisfaire un nouveau client prestigieux, GAME Digital Plc, revendeur spécialisé leader de jeux vidéo en Grande-Bretagne et en Espagne, dès juillet prochain”, conclut-il. ■



© CEDEMO



Your Partner for the implementation
of the Guest Hospitality Xperience.



GHX
Guest Hospitality Xperience
By easyOne



Vos œuvres d'art sous haute-protection.

COMBACK

www.smt.mc

smtfineart

Tel : +377.93.30.64.42

Fax : +377.93.15.99.58

“Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

office2@smt.mc



Les dispositions prévues à l'égard des femmes dans l'entreprise

Préambule :

Le 8 mars 2017, on célébrait la Journée Internationale des Femmes, officialisée par les Nations Unies en 1977.

C'est l'occasion pour notre journal de dresser un inventaire des dispositions adoptées à Monaco à l'égard des femmes salariées.

Comme le précisait Monsieur Louis Caravel, rapporteur de la Commission des Intérêts Sociaux, lors de l'examen d'une proposition de loi de Monsieur Charles Socal, le 8 mai 1964 :

"Dans beaucoup de pays, l'évolution de l'économie a eu de telles répercussions sur la structure de la société que le problème posé par l'emploi des femmes est d'actualité. À Monaco également, le développement économique de l'après-guerre a créé une situation où l'exercice d'un emploi rémunéré, hors du foyer, par les deux conjoints est devenu de plus en plus important, voire nécessaire dans certains cas pour assurer l'existence de la famille. Du point de vue individuel, comme pour la société, il est indispensable que les conditions domestiques et professionnelles soient aménagées de façon à permettre aux femmes, et notamment à celles qui ont des responsabilités familiales, de partager leur temps et leurs forces d'une manière appropriée entre leur activité domestique et leurs obligations professionnelles."

Monsieur Charles Socal expliquait quant à lui en séance publique du Conseil National, le 14 décembre 1977, que : "... la main d'œuvre féminine a, de plus en plus, tendance à devenir majoritaire parmi les salariés. Elle représente en Principauté 46 % du nombre de salariés, c'est-à-dire qu'elle est extrêmement importante et si les employeurs font appel à cette main d'œuvre, c'est parce qu'elle ne peut pas être remplacée par de la main d'œuvre masculine."

Nombre d'initiatives ont été prises en Principauté en faveur des femmes salariées.

Les premières dispositions, adoptées par le législateur monégasque pour encadrer le travail féminin, ont d'abord été naturellement des mesures protectrices mises en place progressivement à Monaco qui, se rajoutant les unes aux autres, ont participé à l'élaboration d'un véritable statut de la femme salariée, pour lui accorder, comme l'expliquait Madame Roxane Noat Notari en séance du Conseil National du 13 juillet 1982, et comme nous le verrons plus loin, "une protection particulière pendant la durée de sa vie professionnelle et plus tard pendant celle de la retraite" (Journal Officiel - séance publique du Conseil du 13 juillet 1982).

Par ces mesures, il s'agissait aussi de "réaliser pleinement l'égalité des hommes et des femmes dans la relation au travail en évitant que ces dernières soient pénalisées. Égalité basée sur des considérations de principe évidentes dont la mise en œuvre constitue la

préoccupation des gouvernements des pays occidentaux suivant en cela les recommandations des plus hautes instances internationales à vocation sociale".

Ainsi, Monaco a adopté dans son droit interne des dispositions spécifiques :

– En matière d'embauche : [la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#), modifiée par les lois n° 1.001 du 21 décembre 1977, n° 1.051 du 28 juillet 1982 et n° 1.245 du 21 décembre 2001, est venue interdire à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse pour refuser d'embaucher une femme.

– En matière de durée du travail : [l'ordonnance loi n° 677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail](#), modifiée par les lois n° 836 du 28 décembre 1967, n° 844 du 27 juin 1968, n° 950 du 19 avril 1974, n° 993 du 5 janvier 1977, n° 1.005 du 4 juillet 1978 et n° 1.067 du 28 décembre 1983, et un article de la loi n° 870 citée plus haut sont venus prévoir des temps de pause et le droit à un repos quotidien pour les femmes.

– En matière d'organisation du temps de travail : [l'ordonnance loi n° 677](#) citée ci-dessus est venue prévoir des dispositions sur le travail de nuit et [la loi n° 800, du 18 février 1966, régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux](#) est venue apporter des précisions quant aux interdictions spécifiques de travail durant les jours fériés légaux.

– En matière d'hygiène et de sécurité au travail : [les arrêtés ministériels du 14 décembre 1948 et n° 58-168 du 29 mai 1958](#) sont venus prévoir des dispositions en matière d'aménagement du poste de travail ainsi que des mesures venant interdire aux femmes certains travaux dangereux ou trop pénibles, limiter le port de charges et prendre des mesures relevant des bonnes mœurs.

– En matière de congés : [la loi n° 619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels](#), modifiée par l'ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960 et les lois n° 752 du 2 juillet 1963, n° 785 du 15 juillet 1965, n° 1.005 du 4 juillet 1978 et n° 1.054 du 8 novembre 1982, est venue accorder aux mères de famille des congés payés supplémentaires.

– Pour tenir compte des contraintes physiologiques liées à la maternité : le législateur monégasque a adopté de nombreuses dispositions : "pour permettre à la femme d'assurer la véritable fonction sociale que constitue la maternité dans des conditions garantissant à la fois son emploi et sa santé de même que celle de l'enfant". Un véritable statut de la femme salariée enceinte a été mis en place dès 1910. Par la suite, [la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#) a été adoptée dans

les années soixante puis modifiée à plusieurs reprises afin d'assurer une protection accrue de la femme salariée.

À la fin des années soixante-dix, les autorités publiques, soucieuses de donner à la mère de famille une possibilité de cesser le travail pour soigner un enfant, avaient souhaité que des mesures soient adoptées en ce sens. Cela va aboutir à l'adoption de la loi n° 994 du 5 janvier 1977 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge qui, finalement, étendra ce droit aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Il en est de même pour le congé d'adoption qui verra le jour dans les années 2000 dans la loi n° 1.271 du 3 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés et qui, initialement prévu pour les femmes salariées, s'appliquera à l'ensemble des salariés sans distinction de sexe.

– En matière de retraite : la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, modifiée par l'ordonnance-loi n° 651 du 16 février 1959 et les lois n° 557 du 28 février 1952, n° 720 du 27 décembre 1961, n° 786 du 15 juillet 1965, n° 960 du 24 juillet 1974, n° 981 du 26 mai 1976, n° 1.024 du 21 juin 1980, n° 1.069 du 28 décembre 1983, n° 1.090 du 26 décembre 1985 et n° 1.392 du 28 septembre 2012, adoptera notamment des dispositions particulières concernant l'ouverture du droit à pension de retraite des femmes salariées.

– En matière de rémunération : Dans les années soixante-dix, des mesures sont venues, dans la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée par les lois n° 948 du 19 avril 1974, n° 1.068 du 28 décembre 1983 et n° 1.231 du 23 décembre 2002, garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Enfin, parallèlement, et c'est très important, de par ses engagements internationaux, Monaco est venu étendre, sur son propre territoire, des textes prônant l'élimination de toute forme de discrimination notamment à l'égard des femmes et dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération.

Ainsi, par l'ordonnance n° 96 du 16 juin 2005, Monaco a rendu exécutoire sur son propre territoire la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979 (Journal Officiel de Monaco du 24 juin 2005).

Cette convention fait référence, dans son préambule, à la Charte des Nations Unies (organisation à laquelle Monaco a adhéré en 1993), qui a affirmé notamment l'égalité des droits de l'homme et de la femme, ainsi qu'à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui affirme le principe de non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Il y est rappelé que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

Cette convention souligne le fait que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines.

L'article 1^{er} de la convention précise que l'expression discrimination à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondées sur le sexe...

L'article 11 vise la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération, y compris la prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur, aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail. Il est prévu aussi que les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés.

L'article 15 quant à lui stipule que les états parties reconnaissent l'égalité de l'homme et la femme devant la loi. Ainsi, de par ce texte, une femme salariée ne peut à l'embauche, à aptitudes et qualifications égales, se voir refuser un emploi du fait qu'elle est une femme. Un chef d'entreprise ne peut déposer une offre d'embauche dans laquelle il exigerait que le poste soit occupé par un homme à moins de pouvoir justifier de travaux particulièrement pénibles; le Service de l'Emploi examinera alors la demande d'embauche et vérifiera si elle est suffisamment justifiée avant de la valider.

Par ailleurs, l'ordonnance 13.330 du 12 février 1998 rend exécutoire en Principauté le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte International relatif aux droits civils et politiques.

L'article 2-2 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, prévoit notamment le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent pacte.

L'article 7 prévoit un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune. Il précise en particulier que les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et doivent recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail... et la même possibilité d'être promues.

L'article 26 du Pacte International du 16 décembre 1966 relatif aux droits civils et politique garantie une protection égale et efficace à toutes les personnes contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner le fait que Monaco a adhéré au Conseil de l'Europe, le 5 octobre 2004, dont l'action repose sur trois piliers : la défense des droits de l'homme, de l'état de droit et de la démocratie...

Toutes ces dispositions, doublées des avantages complémentaires arrêtés par les partenaires sociaux à l'occasion de conclusions de conventions n'ont pas ralenti la progression de la main d'œuvre féminine en Principauté, le nombre de femmes salariées étant passé de 6 901 en 1972, à 8 340 en 1981, puis, sur un total de 51 956 sala-

riés en 2015 tous secteurs confondus, il y avait 19 324 femmes dans le secteur privé et 1 895 dans le secteur public, soit un total de 21 219.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LA DURÉE DU TRAVAIL

[L'ordonnance loi n° 677, adoptée le 2 décembre 1959](#), qui a remplacé la loi n° 22 du 24 juillet 1919, et les ordonnances souveraines prises pour son application réglementent la durée du travail.

Ce texte vient fixer la durée légale du travail, qui est depuis 1983 de 39 heures par semaine, ainsi que notamment les durées maximales de travail, journalière et hebdomadaire, et prévoir des dérogations. Il traite également des dispositions concernant le calcul des heures supplémentaires et le travail de nuit.

Cette ordonnance loi a introduit des dispositions protectrices à l'égard des femmes travaillant en entreprise.

➤ Temps de pause et de repos :

– Interruption du travail dans la journée :

[L'article 10 de l'ordonnance loi](#), rajouté en 1968 par la loi n° 844 du 27 juin 1968, est venu prévoir que le travail journalier des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à 1 heure. Pendant ce repos, l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées.

Conformément à l'article 13 de l'ordonnance loi, le législateur en 1968 a prévu que des dérogations à l'article 10 pourront être accordées par l'Inspecteur du travail, à la demande de l'employeur, après accord du personnel, et pas seulement après consultation de celui-ci, ce qui paraissait pour le législateur une garantie suffisante qu'il n'en résulterait pas d'abus.

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

Par ailleurs, si la femme salariée a moins de 18 ans, [l'article 13 bis de l'ordonnance loi n° 677](#) prévoit qu' : *"Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie."*

– Pause en cas d'allaitement maternel :

Dans le même registre, [l'article 8 de la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#) prévoit qu' : *"En cas d'allaitement maternel, l'employeur est tenu pendant un an, à compter du jour de la naissance, d'accorder à cet effet à la mère salariée, une pause de trente minutes pour chaque période de quatre heures de travail. Le moment de la pause est fixé d'un commun accord entre l'employeur et la mère. À défaut d'accord, il se placera au milieu de chaque période."*

– Temps minimal de repos entre deux journées de travail :

Alors que [l'article 3 alinéa 4 de l'ordonnance loi n° 677](#) prévoit que chaque salarié doit bénéficier, entre deux journées de travail, d'un repos qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures, les femmes bénéficient d'un régime dérogatoire puisque [l'article 12 de ladite ordonnance](#) dispose que : *"Pour ces mêmes personnes, le repos de nuit doit avoir une durée consécutive de onze heures au minimum."*

Si la femme salariée a moins de 18 ans, elle bénéficiera de 12 heures consécutives, conformément à [l'article 13 quater de l'ordonnance loi n° 677](#).

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

➤ Le travail de nuit :

Le travail de nuit a été défini et encadré par [l'ordonnance loi n° 677 dont l'article 11 \(alinéas 2, 3 et 4\)](#) dispose que : *"Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit."*

Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives, comprise entre vingt-deux heures et sept heures, se substitue à celle fixée ci-dessus.

Lorsque la dérogation ne résultera pas d'une convention collective, elle ne peut être prévue qu'avec l'autorisation de l'Inspecteur du travail qui consultera les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel intéressé."

Afin de préserver une population plus fragile, ladite ordonnance a prévu certaines restrictions au travail de nuit des mineurs et des femmes. Ainsi, conformément à [l'article 11 alinéa 1^{er} de l'ordonnance loi n° 677](#) : *"Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité."*

Toutefois, afin de préserver le bon fonctionnement des entreprises et permettre aux dites salariées de répondre à une demande économique, le législateur a admis certaines dérogations à ces limitations. Ainsi, conformément à [l'article 13 de ladite ordonnance](#) des dérogations pourront être accordées par l'Inspecteur du travail à l'article 11 après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

➤ Le travail durant les jours fériés légaux :

[L'article 3 de la loi n° 800, du 18 février 1966, régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux](#) prévoit que : *"Sous réserve des dispositions de l'article 7 (établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail) ci-après, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, et les femmes, ne peuvent être occupés dans les usines, les chantiers, les ateliers et leurs dépendances les jours fériés légaux visés à l'article précédent."* Toutefois, des dérogations pourront être accordées par l'Inspecteur du travail, à la demande de l'employeur, après consultation des délégués du personnel, ou, à défaut, des travailleurs intéressés (voir rubrique juridique traitant des jours fériés du MBN n° 33).

➤ L'aménagement du poste de travail :

[L'article 8 ter de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948 portant réglementation des conditions générales d'hygiène et de sécurité au travail](#) a prévu notamment dans son point II que : *"Dans les établissements affectés au travail, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente."*

Dans tous les autres cas des sièges ou bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières et des employées à proximité des postes de travail. Un règlement intérieur déterminera les heures et les conditions auxquelles l'usage de ces sièges sera autorisé."

Les chefs d'établissements sont tenus de faire afficher le règlement mentionné à l'alinéa ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paye du personnel et de veiller à son exécution."

Par ailleurs, [l'article 11 de l'arrêté ministériel n° 58-168 du 29 mai 1958 concernant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité au travail des femmes et des enfants](#) prévoit que : "Les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées."

➤ Les mesures traitant des travaux considérés comme dangereux qui sont interdits aux femmes :

Conformément à [l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#) cité ci-dessus, il est interdit d'employer les enfants, âgés de moins de 18 ans, et les femmes, dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas protégées.

➤ Les travaux trop pénibles ou difficiles :

[L'article 9 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#) (auquel vous pouvez vous reporter) prévoit des restrictions précises quant aux charges que peuvent porter, trainer ou pousser les enfants de moins de 18 ans et les femmes employés dans les établissements visés à l'article 1^{er} de l'ordonnance souveraine n° 3.706 du 5 juillet 1948.

Par ailleurs, [l'article 10 dudit arrêté ministériel n° 58-168](#) dispose que : "Il est interdit de faire porter, pousser ou trainer une charge quelconque par des femmes dans les huit semaines qui suivent leurs couches."

➤ Les mesures relevant des bonnes mœurs :

Afin de ne pas heurter ou blesser la santé morale des femmes (mais aussi des jeunes travailleurs), [l'article 8 de l'arrêté ministériel n° 58-168](#), modifié par les arrêtés ministériels n° 66-306 du 15 novembre 1966 et n° 97-19 du 14 janvier 1997, prévoit que : "Il est interdit d'employer des enfants, âgés de moins de 18 ans, ou des femmes, à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs.

Il est interdit d'employer à aucun genre de travail des enfants, âgés de moins de 16 ans, et des femmes, âgées de moins de 21 ans, dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets qui, même s'ils ne tombent pas sous l'action des lois pénales, sont de nature à blesser leur moralité."

➤ Les mesures spécifiques adoptées :

❖ Notamment par l'arrêté ministériel n° 50-155 portant réglementation du soufflage à la bouche dans les verreries :

Lors de l'examen d'embauchage, il y a lieu de considérer comme inaptes aux travaux susceptibles de provoquer l'intoxication benzoinique, les sujets féminins et masculins âgés de moins de 18 ans et les femmes enceintes ou les nourrices.

LES CONGÉS PAYÉS

[La loi n° 619, du 26 juillet 1956, fixant le régime des congés payés annuels](#) a été principalement modifiée en 1963 par la loi n° 752, du 2 juillet 1963, puis par la loi n° 1.054, du 8 novembre 1982.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 619, tout salarié, qui au cours de la période de référence (1^{er} mai au 30 avril) justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Par ordonnance-loi n° 684 du 19 février 1960, un article 4 bis a été rajouté disposant que : "Les mères de famille salariées ou apprenties en âge de travailler, bénéficient pour chaque enfant à charge* d'un jour ouvrable de congé supplémentaire qui ne peut excéder cinq jours". Cette disposition n'est pas applicable lorsque la durée du congé légal est inférieure à 6 jours et ce congé supplémentaire ne peut être acquis que si le droit au congé principal existe. Mais attention ce congé supplémentaire ne peut se cumuler avec un congé conventionnel de même nature (voir étude d'ensemble des congés payés - rubrique juridique du MBN n° 40).

* *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.*

Il ne faut pas oublier non plus que pendant le congé maternité, la salariée acquiert des droits à congés payés, cette période étant considérée comme du temps de travail effectif. Toutefois, une période de congé maternité ne peut coïncider avec une période de congés payés.

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 et que donc les mères de famille bénéficient des jours de congés supplémentaires.

LA GROSSESSE ET LA MATERNITÉ

Comme l'exposait un membre du Conseil National en séance publique du Conseil, le 30 juin 1969, dans le cadre de l'adoption d'un projet de loi relatif au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité : "Au cours des 20 dernières années, le nombre croissant de femmes qui travaillent a fait apparaître rapidement la nécessité de protéger avec le maximum d'efficacité la santé des femmes salariées lorsqu'elles sont enceintes, en couches ou désirent élever elles-mêmes leurs enfants."

Nombre d'initiatives ont été prises dans le temps en Principauté, sous la forme de textes législatifs ou réglementaires pour protéger les femmes salariées qui regroupent des mesures visant directement la protection physique de la mère salariée, mais aussi des mesures garantissant une protection ou assistance économique, en assurant outre le remboursement des frais de maternité, une indemnité pour perte de salaire puis enfin des mesures de "confort" permettant de gérer plus librement le temps de repos de maternité, dans l'intérêt de la mère et de l'enfant.

➤ En 1958 et 1960 ces règles vont s'inspirer de la recommandation n° 95 de 1952 du Bureau International du Travail et viseront essen-

tiellement à interdire d'occuper une mère à un travail 6 semaines après la date d'accouchement et 2 semaines avant, sauf dans certaines conditions, à lui accorder une protection contre le licenciement pendant 14 semaines, à arrêter les dispositions en faveur des mères qui allaitent, à protéger la santé de ses salariées pendant la période de maternité et d'allaitement en interdisant certains travaux et heures supplémentaires...

➤ En 1965, la loi n° 789 viendra notamment harmoniser la période de suspension légale avec la période de prise en charge du congé maternité et améliorer le montant de l'indemnisation.

➤ En 1968, les partenaires sociaux s'accordent sur le "principe de l'octroi à la mère désireuse d'élever son enfant d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un an à compter de la fin du congé de maternité, avec réembauchage par priorité et maintien des avantages acquis."

➤ En 1969, le législateur adopte la loi n° 870 qui s'inspire des dispositions législatives françaises et de la volonté des partenaires sociaux monégasques. Cette loi viendra encadrer de manière supplémentaire l'interdiction de licencier la femme salariée pendant la grossesse et renforcera la protection de celle-ci pendant la durée du congé maternité. Elle apportera par ailleurs des précisions concernant l'éventualité où l'accouchement à lieu avant la date présumée et surtout elle va permettre à la femme qui désire élever personnellement son enfant de ne pas reprendre son travail à l'issue de son congé légal de maternité (en respectant une procédure) et lui octroiera le bénéfice pendant un an d'une priorité de réembauchage.

➤ En 1977 la mise à l'épreuve des dispositions légales a fait apparaître à nouveau la nécessité d'apporter des aménagements à cette protection juridique, et donc à modifier la loi n° 870. À cette époque, le législateur a surtout souhaité que l'état de grossesse cesse d'être une cause systématique de refus d'embauchage. Par ailleurs, il a souhaité protéger les femmes salariées enceintes contre toute mutation et déclassement arbitraire ou susceptible d'entraîner une perte de revenus.

➤ Puis, en 1982, il est apparu nécessaire d'améliorer la loi n° 870 pour assurer une protection accrue à la femme salariée et pour tenir compte de certaines circonstances qui peuvent intervenir pendant la grossesse ou au moment de l'accouchement et qui justifient l'application de mesures particulières.

➤ Enfin, en 2002, le législateur est de nouveau venu modifier la loi n° 870 en introduisant une certaine souplesse dans la gestion de son congé maternité par la femme enceinte et lui permettant d'allonger la durée dudit congé en cas de grossesses multiples. Ces nouvelles dispositions vont permettre "ainsi aux futures mères de gérer plus librement leur temps de repos maternité et de pouvoir mieux organiser dans l'intérêt de leur enfant la venue au monde de celui-ci, en fonction des contraintes et des choix qui leur sont propres tels que l'état de santé, le mode d'allaitement et les modalités de garde." (Journal Officiel - Séance Publique du Conseil National du 8 février 2002).

CE QUE CONTIENT LA LOI N° 870

▪ Une protection particulière accordée à la femme enceinte :

➤ Lors de son recrutement :

Conformément à l'article 2-1 alinéa 1 de la loi n° 870 : "L'employeur ne peut rechercher ni faire rechercher des informations concernant l'état de grossesse. Il ne peut davantage prendre cet état en considération pour refuser... d'embaucher une femme..."

La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Ainsi, l'employeur qui viole cette disposition s'expose aux sanctions pénales prévues par l'article 26 conformément à l'article 9 de la loi n° 870.

L'employeur ne peut reprocher à sa salariée de lui avoir caché sa grossesse et une telle "dissimulation" ne peut constituer dans tous les cas un motif valable de licenciement.

La visite médicale d'embauche nécessaire à l'obtention du permis de travail ne doit pas en faire état.

Lorsque le législateur, en 1977, a introduit cette notion il a voulu éviter que l'état des femmes salariées qui sont enceintes soit un motif de refus de les faire travailler car, comme il l'exposait en séance du Conseil National : "Si on acceptait que leur état soit une cause de non-embauchage elles seraient soumises à une discrimination qui est absolument inacceptable." (Charles Soccal - Extrait du Journal Officiel du 14 décembre 1977).

➤ Pendant la période d'essai :

L'article 2-1 alinéa 2 de la loi n° 870 prévoit que pendant la période d'essai, qui est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le salarié et tester ses aptitudes professionnelles, l'employeur ne pourra pas invoquer l'état de grossesse pour mettre un terme au contrat de travail.

L'employeur qui viole ces dispositions s'expose aux mêmes sanctions pénales que celles applicables en cas de violation de la protection spéciale lors du recrutement d'une candidate enceinte.

➤ Durant l'exécution du contrat :

Tout d'abord, il est important de rappeler que la femme salariée n'est toujours pas tenue de révéler son état de grossesse, hormis les cas où elle demande à bénéficier des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte et du droit prévu à l'article 3 de la loi n° 870 lui permettant de quitter son travail sans délai congé.

Ainsi, la dissimulation de sa grossesse ne peut constituer un motif valable de licenciement.

Conformément à l'article 1^{er} alinéa 2 de la loi n° 870 : "Si un licenciement est notifié par l'employeur alors qu'il n'a pas eu connaissance de l'état de grossesse, la femme peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé.

Toutefois, l'interdiction et l'annulation prévues aux premier et deuxième alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas au cas soit de faute grave non liée à l'état de grossesse soit de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore d'échéance du contrat de travail."

L'article 2-1 de ladite loi dispose également que l'employeur ne peut prendre l'état de grossesse en considération pour prononcer une mutation d'emploi.

L'employeur peut seulement de sa propre initiative ou à la demande de la femme salariée, conformément à l'article 2-2 de la loi n° 870, affecter celle-ci temporairement dans un autre emploi qu'elle serait apte à remplir, lorsque son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord, ou si le changement d'affectation intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale de ce changement ou l'aptitude à occuper le nouvel emploi doit être établie par un médecin de l'Office de la Médecine du Travail. L'affectation dans

un autre établissement de l'entreprise reste toujours subordonnée à l'acceptation de l'intéressée.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération s'il intervient à l'initiative de l'employeur ou s'il intervient à la demande de la salariée et qu'elle justifie d'une année au moins de présence dans l'entreprise à la date médicalement retenue comme étant celle du début de la grossesse.

L'affectation temporaire n'a d'effet que pour la durée de la grossesse, l'intéressée est ensuite assurée de retrouver son emploi antérieur ou un emploi analogue comportant une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, [l'article 10 de l'ordonnance n° 1.857 du 3 septembre 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement de la Médecine du Travail](#) prévoit que les femmes enceintes feront l'objet d'une surveillance particulière. Le médecin du travail restera d'ailleurs seul juge de la fréquence des examens médicaux à pratiquer.

Enfin, à [l'article 3 de la loi n° 870](#) toute femme en état de grossesse médicalement constaté pourra quitter le travail sans délai congé et, de ce fait, sans avoir à payer une indemnité de rupture.

➤ Lors du licenciement :

Le législateur a protégé la femme salariée durant toute la grossesse pendant une période s'étendant du jour où l'employeur a eu connaissance du certificat médical attestant de l'état de grossesse de la femme jusqu'à l'expiration d'un délai de 4 semaines après la fin du congé maternité.

La femme salariée en état de grossesse peut obtenir l'annulation d'une mesure de licenciement qui lui serait notifiée avant que l'employeur ait eu connaissance du certificat, si elle peut justifier de son état dans les 15 jours de ladite notification.

Autrement dit, la salariée qui ne notifie pas son état de grossesse dans ce délai de 15 jours ne peut plus en demander par la suite l'annulation.

Le législateur a établi une distinction entre les étapes de la grossesse avant le congé maternité et après celui-ci (pendant 4 semaines) et pendant le congé maternité.

[L'article 1^{er} de la loi n° 870](#) prévoit que : *"Aucune femme salariée ne peut être licenciée par son employeur dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des dispositions de la présente loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes."*

La protection contre le licenciement est différente selon les périodes :

❖ [La salariée bénéficie d'une protection relative durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité, de même que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail.](#)

Pendant ces périodes, l'employeur ne peut licencier la salariée, sauf s'il peut justifier d'une faute grave* non liée à l'état de grossesse, d'une cessation ou d'une réduction de l'activité de l'entreprise ou encore de l'échéance du contrat de travail.

* Par faute grave, la jurisprudence retient tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail

d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce, même pendant la durée du préavis.

Les trois cas d'exception à l'interdiction du licenciement énumérés dans [l'article 1^{er} alinéa 3 de la loi n° 870](#) sont examinés par la Commission de débauchage et de licenciement, instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, qui doit être saisie préalablement par l'employeur avant toute notification de la rupture de contrat.

Mais attention, même avec l'accord de la commission, le licenciement ne peut être notifié pendant le congé maternité.

Concernant la faute grave, celle-ci s'apprécie en tenant compte de l'état de la salariée (fatigue ou irritabilité éventuelle due à la grossesse) qui peut constituer une circonstance atténuante de la gravité de la faute commise.

❖ [La femme salariée bénéficie d'une protection absolue au cours du congé maternité.](#)

Pendant cette période, aucun licenciement ne peut prendre effet ni être notifié, quel que soit le motif, même de faute grave. Cette interdiction est absolue.

▪ Le droit à un congé maternité :

➤ Le droit à congé :

[Les articles 5 et 5-1 de la loi n° 870](#) reconnaissent à la femme salariée le droit d'interrompre le travail pendant une certaine période entourant l'accouchement, plus ou moins longue, déterminée en fonction de certains paramètres.

➤ L'obligation d'information :

Selon [l'article 6 de ladite loi](#), cette interruption de travail pendant le congé légal de maternité suspend le contrat de travail.

La femme salariée qui suspend son contrat de travail pour prendre son congé maternité doit, conformément à [l'article 6 alinéa 2](#) : *"aviser l'employeur par écrit du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail"*.

➤ Le statut de la femme salariée pendant le congé maternité :

Pendant toute la durée du congé maternité, la femme salariée conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise car son contrat n'est que suspendu et le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. Cette période sera prise en compte pour le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement ou de congés payés ou pour l'ouverture des droits aux congés payés, ainsi que pour l'obtention de droits collectifs.

En effet, la salariée en congé maternité doit être comptabilisée dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils nécessaires à l'organisation des élections de délégués du personnel et de délégués syndicaux, ainsi que pour la mise en place d'un règlement intérieur. Par contre, contrairement à une idée reçue, les salariées en congé maternité ne sont pas fondées de droit à participer, au cours des élections des délégués, au vote par correspondance.

➤ La durée du congé maternité :

Le congé maternité se décompose en deux périodes autour de l'accouchement : une période prénatale et une période postnatale. La date présumée de l'accouchement fixe le point de départ de la période prénatale.

❖ La suspension de droit commun : naissance simple jusqu'au second enfant :

Conformément à l'article 5 de la loi n° 870 : "La femme salariée a le droit d'interrompre le travail pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Soit seize semaines en tout."

Il s'agit d'un droit et non d'une obligation, dont la femme enceinte dispose.

Toutefois, et conformément à l'article 4 de la loi n° 870 : "Il est interdit à tout employeur d'occuper sciemment une mère à un travail quelconque pendant les six semaines qui suivent la date de l'accouchement. La même interdiction s'applique pendant les deux semaines qui précèdent la date de l'accouchement, sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affecté ne préjudicie pas à son état de santé."

Conformément à l'article 5 alinéa 2 de la loi n° 870, une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder quatre semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

❖ Les cas de prolongation du congé maternité :

Conformément à l'article 5-1 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969, modifiée le 21 décembre 2001, le congé maternité peut faire l'objet d'une prolongation ou d'un report, plus ou moins long, qui est fonction du nombre d'enfants auxquels la femme enceinte a déjà donné naissance ou des enfants dont le ménage a la charge et du nombre d'enfant attendu.

↳ Si la salariée a déjà deux enfants ou plus avant la naissance et accouche d'un troisième enfant :

Le congé maternité d'une femme enceinte, qui est déjà mère d'au moins deux enfants nés viables ou si elle-même ou le ménage assument déjà de façon effective et habituelle l'éducation et l'entretien, est porté à 18 semaines après l'accouchement (soit 8 semaines avant l'accouchement + 18 semaines après l'accouchement, soit un total de 26 semaines). Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 4 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

La période d'interruption de travail avant l'accouchement peut être augmentée de 2 semaines ; dans ce cas, la période d'interruption de travail après l'accouchement est réduite d'autant (soit 10 semaines avant l'accouchement + 16 semaines après l'accouchement, soit toujours un total de 26 semaines).

↳ En cas de naissances multiples :

Le législateur a prévu que la durée du congé maternité est allongée lorsqu'il y a naissances multiples.

La période prénatale est alors de 12 semaines en cas de grossesse gémellaire et de 24 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants, la période postnatale d'interruption étant dans les deux cas de 22 semaines. Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 4 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

S'il s'agit de jumeaux, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum ; la période postnatale étant réduite d'autant.

Soit, pour une grossesse gémellaire 12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement **ou** 16 semaines avant

l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement et pour plus de 2 enfants, 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement.

❖ Les circonstances particulières :

↳ Naissance avant le terme présumé :

L'article 5-1 *3) de la loi n° 870 prévoit que si l'accouchement a lieu avant la date présumée, l'interruption de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la période d'interruption maximale à laquelle la femme peut prétendre selon le cas.

↳ État pathologique résultant de la grossesse :

L'article 5-1 *4) de la loi n° 870 prévoit que lorsqu'un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique. Ceci dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. Pour avoir droit à cette prolongation, le certificat médical doit constater un lien de causalité entre l'état pathologique justifiant l'arrêt de travail et la grossesse ou l'accouchement de la salariée.

↳ Hospitalisation de l'enfant :

L'article 5-1 *5) de la loi n° 870 prévoit que si la femme accouche d'un enfant qui reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, et s'il le demeure au-delà de ce délai, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

➤ L'indemnisation du congé maternité :

Pendant toute la durée du congé maternité le salaire est suspendu et la salariée perçoit des indemnités journalières de la C.C.S.S. assimilées à un revenu de substitution.

Le montant de l'indemnité journalière de maternité est égal à 90 % du salaire brut journalier moyen acquis par la salariée au cours des 12 mois précédant le début du congé prénatal, ce salaire journalier moyen étant calculé dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance maladie. En cas de grossesse pathologique ou de suite de couches pathologiques, les prestations sont celles prévues en cas de maladie.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation, la salariée doit notamment cesser effectivement toute activité au cours de la période indemnisable (au minimum pendant 8 semaines) et justifier d'une perte de rémunération consécutive à sa cessation d'activité pour maternité.

Pour percevoir les indemnités journalières, la salariée doit adresser à la C.C.S.S., à la fin de la deuxième semaine de repos prénatal, l'attestation d'absence pour maternité (qui figure dans son carnet maternité et qui doit être complété par son employeur). Ensuite, tous les 15 jours, les indemnités lui seront versées automatiquement.

L'employeur doit tout de même établir chaque mois un bulletin de salaire à la salariée en congé maternité sur lequel devra figurer 0 heure de travail et mentionner la période de suspension du contrat. Enfin, sur la déclaration CCSS/CAR, l'employeur prendra le soin de reporter avant le 10 de chaque mois, le code 5 en colonne 11 correspondant au congé maternité et de libeller la période concernée.

La Caisse de Compensation des Services Sociaux verse à quinzaine échue, à compter du départ en congé maternité, et si l'employeur a correctement rempli le feuillet n° 10 de la CCSS, une indemnité

calculée sur le brut déclaré. Cette indemnité peut être supérieure au salaire versé habituellement car elle prend en compte le 13^e mois ainsi que les autres primes qui ont été déclarées.

➤ Situation de la salariée à l'issue du congé maternité :

❖ La reprise de l'activité :

Conformément à [l'article 6 dernier alinéa de la loi n° 870](#), à l'issue du congé maternité, la salariée reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise. Elle bénéficie d'un droit autonome à réemploi. Elle retrouve son emploi antérieur, ou un emploi analogue, comportant une rémunération au moins équivalente. Ses droits d'ancienneté sont maintenus.

Conformément à [l'article 8 de la loi n° 870](#) : *"En cas d'allaitement maternel, l'employeur est tenu pendant un an à compter du jour de la naissance, d'accorder à cet effet à la mère salariée une pause de trente minutes pour chaque période de quatre heures de travail. Le moment de la pause est fixé d'un commun accord entre l'employeur et la mère. À défaut d'accord, il se placera au milieu de chaque période."*

❖ Non reprise du travail :

La salariée peut ne pas souhaiter réintégrer son emploi.

Conformément à [l'article 7 de la loi n° 870](#) : *"À l'expiration de la durée légale du congé de maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi..."*

Dans ce cas de figure, la salariée doit 15 jours au moins avant le terme du congé maternité, aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision de ne pas reprendre son emploi. Ces formalités dispensent la salariée de respecter le délai congé et de payer une indemnité de rupture à son employeur.

Toutefois, ce délai de 15 jours ne peut pas être prolongé sauf accord des parties, ce qui obligerait la salariée qui n'a pas respecté ce délai, à respecter un temps de préavis.

En conséquence, le seul fait pour une salariée de ne pas reprendre le travail à l'issue du congé maternité n'est pas valable. De surcroît, son employeur pourrait lui réclamer non seulement le préavis mais également une indemnité pour rupture.

La salariée qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui effectue toutes les formalités nécessaires, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit, elle doit solliciter, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, son réembauchage par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est alors tenu pendant un an à dater de cette demande de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. Ce réemploi s'assimile donc à une réintégration. Comme la loi l'indique, c'est une priorité et non une garantie, et passé ce délai, l'employeur est délié de cette obligation.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Avant que [la loi n° 1.271 soit adoptée le 3 juillet 2003](#) la femme salariée accueillant un ou plusieurs enfants aux fins d'adoption ne disposait pas de congé à ce titre. Pour combler ce vide, en 2002, le Gouvernement avait adopté un projet de loi n° 748 visant à faire du

congé d'adoption un droit pour les femmes salariées, qu'il a déposé sur le bureau du Conseil National, le 15 octobre 2002. Ce projet de loi a été transféré à la Commission des Droits de la Femme et de la Famille qui a procédé à son examen.

Or, dans un souci d'égalité, la Commission a souhaité amender ce texte afin qu'il soit applicable aux deux parents et qu'il ne traite donc pas uniquement du congé d'adoption accordé aux femmes salariées mais aux salariés sans distinction de sexe. La Commission a estimé qu'il était souhaitable, pour l'équilibre de l'enfant, que la mère comme le père puissent être présent à ses côtés lors de son arrivée dans le foyer pour partager ensemble les premières semaines de sa venue.

Elle a donc amendé le projet de loi n° 748 de sorte qu'il repose sur un principe d'égalité entre l'homme et la femme. Ce texte est toutefois intéressant car il apporte des droits à la femme, qu'il faut connaître.

[La loi n° 1.271 du 3 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés](#) prévoit que le congé d'adoption peut être réparti entre la mère (femme salariée) et le père adoptif ou bien être pris intégralement par l'un ou l'autre.

Conformément à [l'article 1^{er} de cette loi](#), le congé d'adoption est accordé aux salariés qui accueillent un ou plusieurs enfants âgés au plus de 16 ans et n'ayant aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des conjoints.

Conformément à [l'article 2](#), le congé d'adoption est de 8 semaines quand il s'agit d'un premier enfant et de 10 semaines quand le foyer a déjà des enfants ou en cas d'adoptions multiples.

Conformément à [l'article 3](#), le congé peut débuter 7 jours avant ou, au plus tard, le jour de l'arrivée de l'enfant accueilli au foyer.

Conformément à [l'article 4](#), le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption et le salarié doit en avertir, au moins 4 semaines avant la date du début du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur du motif de son absence et de la date de reprise du travail.

Conformément à [l'article 5](#), le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute cette période (qu'il use ou non de son droit à congé) ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de cette période. C'est une protection relative contre le licenciement car l'employeur peut procéder à la rupture du contrat s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même soit de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave et le non renouvellement du contrat à durée déterminée du salarié arrivé à échéance pendant la durée du congé d'adoption ainsi que pendant les quatre semaines, sont préalablement soumis à l'examen de la Commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

Conformément à [l'article 6](#), le salarié conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise pendant cette période.

Conformément à [l'article 7](#), à l'expiration du congé, le salarié peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans être tenu de respecter un délai de préavis ni de payer une indemnité de rupture. Il doit alors aviser son employeur 15 jours au moins avant le terme du congé d'adoption par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption.

Il peut, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption, solliciter, dans la même forme, son réembauchage dans les conditions fixées dans [l'article 7 de la loi n° 870](#). Le salarié qui prend un congé d'adoption peut percevoir une indemnité journalière sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être immatriculé au régime de sécurité sociale depuis au moins 10 mois ;
- Avoir travaillé au moins 200 heures au cours du trimestre civil pendant les 3 mois précédents l'arrivée de l'enfant adopté ou avoir travaillé 120 heures effectuées pendant le mois civil précédent ou les trente derniers jours.

Le montant de l'indemnité journalière C.C.S.S. est de 90 % du salaire brut journalier des 12 mois précédant le début du congé d'adoption.

MALADIE D'UN ENFANT À CHARGE : SITUATION DES MÈRES DE FAMILLE SALARIÉES DÉSIREUSES DE CESSER LE TRAVAIL POUR SOIGNER UN ENFANT :

Le 3 février 1975, la FPM et l'USM rédigeaient un avenant n° 14 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui prévoyait un droit pour la mère de famille salariée d'interrompre son travail pour soigner un ou des enfants malades, dans la limite d'une durée de 35 jours par année civile. Cet avenant protégeait la salariée de tout licenciement pendant ses jours d'absence, le contrat étant simplement suspendu pendant cette durée. Ces mêmes dispositions étaient prévues, en cas de nécessité, au père de famille seul au foyer. Cet avenant n'a jamais été signé.

En juin 1975, Monsieur Charles Socal avait déposé une proposition de loi pour que des dispositions soient prises en faveur des mères salariées afin de prolonger d'un an les garanties qui étaient offertes à cette époque aux femmes salariées, soucieux de donner à la mère de famille une possibilité plus large encore de s'occuper de son enfant pendant tout son bas âge. L'auteur de la proposition avait donc suggéré qu'une seconde période de congé sans solde d'une durée maximale d'une année, puisse être accordée à la mère désireuse d'élever personnellement son enfant, à l'issue de la première période d'une année visée par la loi n° 870.

Cette proposition n'a pas été retenue par le Gouvernement mais, en décembre 1976, un projet de loi relatif à la suspension ou à la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge fut proposé.

Le projet de loi sera déposé en décembre 1976 afin de consacrer législativement, en les aménageant, les principes résultants des dispositions conventionnelles. Il est présenté dans un contexte marqué par l'effort d'amélioration de la législation du travail en faveur des femmes salariées, poursuivi depuis de nombreuses années, et tendait à consacrer, en lui donnant la forme et l'autorité de la loi, un principe déjà reconnu par la FPM et l'USM, et déjà approuvé par le Conseil National le 23 juin 1975.

Ce projet répondait à une préoccupation familiale digne d'intérêt et, dans un souci d'égalité, il donnait la possibilité de cesser le travail en cas de maladie d'un enfant à charge, indistinctement au salarié homme ou femme.

Le projet de loi du Gouvernement a été légèrement amendé par le Conseil National et [la loi n° 994 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge a été adoptée le 5 janvier 1977](#). Ce texte est intéressant car il accorde un droit aux femmes (comme aux hommes) qu'il est important de connaître.

- [Ce texte prévoit en premier lieu les conditions auxquelles le salarié peut interrompre son travail sans perdre son emploi :](#)

Il est précisé que le salarié pourra s'absenter pour soigner un enfant sans perdre son emploi si deux conditions sont remplies :

- [Le salarié devra s'être absenté pour soigner un enfant auprès duquel le médecin traitant aura jugé sa présence indispensable.](#) La nécessité de la présence du ou de la salariée auprès de l'enfant sera attestée par un certificat médical qui devra être remis à l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant l'interruption de travail. Les contrevenants aux dispositions de la présente loi étant passibles de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code Pénal...
- [Le salarié doit avoir quitté momentanément son travail pour soigner un enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.](#)

- [La loi prévoit en second lieu la durée et les effets de l'interruption :](#)

Le salarié dont l'enfant est malade est autorisé à interrompre le travail pendant 35 jours ouvrables au cours d'une même année civile (la durée de l'interruption ou de plusieurs interruptions).

Dans ces conditions, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu pendant toute la durée de son absence et le salarié conserve le bénéfice intégral des droits acquis par l'ancienneté dans l'entreprise et il a droit à réintégrer son emploi, quand il revient travailler, ou un emploi équivalent correspondant à sa qualification.

Si le salarié prévoit par contre que la maladie de l'enfant nécessite sa présence au foyer au-delà de 35 jours, comme autorisé par la loi, il pourra s'abstenir de reprendre le travail et mettre fin à son contrat sans avoir ni à observer le délai de préavis, ni à payer des dommages et intérêts pour rupture, à la condition d'en aviser l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, sauf impossibilité matérielle, 8 jours au moins avant la date d'expiration de la dernière période de suspension du contrat.

Dans ce cas, le contrat de travail se trouvera rompu. Le salarié bénéficiera en outre, pendant un an, d'un droit de réembauchage prioritaire à condition de le demander par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur dans l'année de résiliation du contrat. L'employeur est tenu d'engager la personne intéressée dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages acquis au moment du départ.

LA RÉMUNÉRATION

[Le législateur, en 1974, a souhaité rajouter dans la loi n° 739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.](#)

En séance publique du Conseil National, le 8 avril 1974, Monsieur Charles Socal donnait lecture de sa proposition de loi tendant à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et précisait dans l'exposé des motifs que : *"La femme tient une place essentielle dans la société. Dans tous les domaines, elle est de plus en plus représentative. À Monaco, les femmes représentent 55 % de la population totale. Ce phénomène social qui caractérise notre époque met en évidence l'importance que les travailleuses prennent dans les divers secteurs de la vie active du pays, sur le plan du développement économique... Bien que, légalement, on reconnaisse aux femmes des droits égaux aux hommes, dans la réalité... dans*

certaines corporations groupant en majorité de la main d'œuvre féminine, les salaires sont inférieurs aux salaires moyens... L'Organisation Internationale du Travail a adopté le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et demandé à tous les pays de mettre leur réglementation en conformité avec ce principe. C'est l'objet de cette proposition de loi qui tend à contribuer à mettre fin aux causes de discriminations essentielles."

Dans le même temps, un projet de loi complétant et modifiant, en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, [la loi n° 739 sur le salaire](#), était déposé qui ne contenait pas de différence fondamentale avec la proposition de loi de Monsieur Charles Soccal.

Dans le projet de loi, il était notamment fait référence à la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 7 novembre 1967, par l'Assemblée Générale des Nations Unies qui disposait que : *"Toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes mariées ou non mariées les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit à l'égalité de rémunération avec les hommes et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur."*

En séance publique du Conseil National, le 8 avril 1974, Madame Roxane Noat Notari, rapporteur de la Commission des intérêts sociaux et des affaires diverses sur ces deux textes, s'exprima ainsi : *"S'inspirant du principe à travail égal, salaire égal, ces deux textes ont pour but et pour effet d'interdire, dans les rémunérations des salariés, toute discrimination entre hommes et femmes. Cette discrimination est assortie de sanctions pénales. La règle est que toute femme a droit à la même rémunération qu'un homme pour un même travail ou un travail de valeur égale."*

"Sur le fond, la Commission reconnaît le bien-fondé d'une mesure d'égalisation... qui répond, au surplus, aux recommandations émises en 1967 par l'Assemblée Générale des Nations Unies."

Ces dispositions vont ainsi trouver leur place dans [les articles 2-1, 2-2 et 2-3 dans la loi n° 739](#) lesquels disposent :

Le législateur, dans [l'article 2-1](#), a défini la notion de rémunération dans un sens plus large que le salaire défini à l'article 1er de la loi n° 739, lequel dispose que : *"Tous les salariés quel que soit leur sexe doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale; cette rémunération s'entend du salaire définit à l'article 1er ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature."*

Conformément à [l'article 2-2 de la loi n° 739](#) : *"Est nulle de plein droit toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs et qui, contrairement aux prescriptions de l'article précédent, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale."*

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

Conformément à [l'article 2-3 de la loi n° 739](#) : *"Les deux articles précédents ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application doivent être, dans tout établissement employant des femmes, affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage."*

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

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

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale. Il incombe ainsi au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter au juge tous les éléments de fait susceptible de caractériser une inégalité de rémunération à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

Pour illustrer ces propos, voir un jugement du Tribunal du travail du 5 juillet 2012 C.F. c/ Société S., dans lequel une salariée, contestant le motif de son licenciement, estime également avoir fait l'objet d'une discrimination s'agissant de sa rémunération par rapport à un autre salarié homme.

LA RETRAITE

Conformément à [l'article 1er de la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés](#) : *"Toute personne ayant exercé à Monaco une activité professionnelle salariée en conformité avec les dispositions légales et réglementaires a droit, dans les conditions définies par la présente loi, à une pension de retraite..."*

Ce droit s'ouvre à l'âge de 65 ans. Toutefois, l'ouverture du droit à pension de retraite peut être anticipée, sans minoration du montant de la pension, à l'âge de 60 ans ou à l'âge de 55 ans s'il s'agit d'une femme qui a effectivement élevé au moins 3 enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Cette disposition, qui a été introduite par le législateur après 1947 faisait partie des revendications sociales et des préoccupations des pouvoirs publics.

La Commission des intérêts sociaux du Conseil National en 1974 considérait d'ailleurs que l'avancement de l'âge de la retraite répondait à une aspiration profonde et irréversible des salariés. Il avait aussi été tenu compte des activités qui viennent s'ajouter au travail professionnel, par l'effet d'obligations, à assumer quotidiennement dans le cadre de la vie familiale. Ce genre de considération a notamment conduit la Commission des intérêts sociaux à préconiser d'abaisser à 55 ans, pour les mères qui auront élevé au moins 3 enfants, l'âge auquel s'ouvre le droit à retraite.

Par ailleurs, [la loi n° 455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés](#), modifiée par les lois n° 720 du 27 décembre 1961 et n° 960 du 24 juillet 1974, prévoit que sont assimilées à des périodes d'activité et à des mois de travail effectif, en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite, les périodes d'interruption de travail prises en considération pour le service des prestations prévues en cas de maternité.

Éloge de la pensée négative

"Deux dangers ne cessent de menacer le monde : l'ordre et le désordre"

Paul Valéry, *Tel quel II*



Sélection naturelle

La Théorie des Gnous remarque qu'un troupeau n'a pas besoin de courir plus vite que l'animal le plus lent puisque c'est ce dernier qui sera attaqué par les prédateurs. Mais une fois ce retardataire mangé, le troupeau devra se régler à la vitesse de celui qui était le deuxième plus lent : sa vitesse moyenne augmente à chaque attaque réussie. Elle en déduit qu'il faut boire pour améliorer son intelligence : l'alcool tuera les neurones les plus faibles et augmentera donc la qualité générale du cerveau. Mais si cette déduction humoristique est fautive (quoique plusieurs études ont trouvé que les plus intelligents boivent plus), le principe de base est valide : cette théorie est bien une illustration de la Sélection Naturelle Darwinienne. En prenant l'exemple d'autres animaux mais sur ce même principe de base, Amotz Zahavi (1975) a découvert que la gazelle qui prend des risques en faisant des bonds coûteux en énergie au lieu de simplement fuir prouve qu'elle peut se le permet-

tre, elle envoie un signal honnête de sa qualité génétique, qu'elle se surestime et elle sera mangée. Cette *Théorie du Handicap* est utilisée en marketing : elle permet notamment d'influencer les décisions d'achat dans le secteur du luxe (Neuromonaco 9).

Le principe de la Théorie des Gnous est de distinguer deux niveaux où c'est l'échec d'un constituant (le gnu : 1^{er} niveau) qui augmente la qualité de l'autre (le troupeau : 2^e niveau). Nicholas Nassim Taleb (2012) remarque qu'une telle situation montre qu'il existe une troisième possibilité de réaction face à la volatilité : à la *fragilité* (une tasse en porcelaine qui tombe se casse), et à la *robustesse* (une tasse en métal sera plus difficile à casser), il faut rajouter ce qu'il a appelé "*antifragilité*", c'est-à-dire la capacité à *bénéficier* du désordre. Et c'est souvent la *fragilité* d'un niveau qui fait l'*antifragilité* de l'autre : si la vie existe c'est parce que les êtres vivants sont mortels ; si la qualité générale des restaurants augmente, c'est parce que chacun d'entre

eux peut faire faillite ; si les coalitions de Cités-États sont plus antifrágiles que les Empires, c'est parce qu'elles ne sont pas uniformisées par une administration centrale (type "Harvard-Soviet" selon l'expression de Taleb).

Les fautes des experts

En 2002, Daniel Kahneman a été le premier psychologue à recevoir le Prix Nobel d'économie : il avait montré que les humains sont *irrationnels*, que nous souffrons de trop de biais cognitifs pour prendre les décisions que nous conseilleraient un modèle économique rationnel (voir Billet Eco 4). Cette faiblesse humaine s'explique facilement : notre cerveau n'a pas été façonné par la sélection naturelle pour être précis, mais pour résoudre les problèmes adaptatifs rencontrés au cours de l'évolution. De fait, les études montrent que les processus qui motivent nos choix peuvent être considérés comme rationnels dès lors qu'on prend en compte les contraintes de la compétition sexuelle : *nos biais sont biaisés*.

C'est au niveau des probabilités que nous sommes le plus mauvais. De nombreux exemples montrent que nous surestimons largement celles qui sont faibles (beaucoup jouent à la loterie et certains ont peur en avion) et sous-estimons celles qui sont fortes (ce qui explique beaucoup d'accidents). Le problème est qu'être conscients de nos biais ne suffit pas à nous en protéger : Tecklock (2005) avait montré que les experts, qui par définition devraient mieux savoir, ne font généralement pas mieux que le hasard. Nous sommes aussi gênés par une pensée linéaire, quand le progrès est exponentiel : qui aurait pu prédire il y a 10 ans que non seulement les Echecs, mais aussi le Go et même le Poker seraient si rapidement dominés par l'Intelligence Artificielle ? Avez-vous remarqué que les films de science-fiction comme *Blade Runner* (1982) avaient imaginé les voitures volantes (évolution de l'existant) mais pas les téléphones portables (nouveau) ? Nos prédictions sont à la merci d'événements imprévisibles ayant un impact majeur sur le monde qui détruisent toutes les prévisions basées sur des projections. Taleb les appelle "*cygnes noirs*" et il rappelle que la dinde la plus experte peut afficher sereinement des prédictions de croissance optimistes... jusqu'au jour de Thanksgiving où elle sera mangée.

Asymétrie

Mais ce n'est pas parce qu'on ne sait pas tout qu'on ne sait rien. Tout d'abord, si nos prédictions à long terme sont faibles, nous sommes extraordinairement bons à prédire le très court terme, et c'est ce que nous faisons en permanence. Nous y sommes obligés : le temps que demande la perception du monde met notre conscience en retard de presque une demi-seconde, aussi notre cerveau anticipe continuellement ce qui devrait se passer pour nous donner l'illusion du présent (Sergent et al., 2012).

Ensuite, nous bénéficions de l'extraordinaire richesse des connaissances accumulées au cours des millénaires.

Jusqu'au cygne noir que personne ne peut prévoir, nos projections sont généralement valides. L'entrepreneur qui investit ne peut être certain que son offre aura le succès qu'il espère et ne peut en prévoir les gains, mais il sait en calculer les risques. Il y a *asymétrie* entre les gains et les pertes : ces dernières sont limitées quand les premiers ne le sont pas. Nous savons généralement détecter ces asymétries, et même pouvons souvent les créer, par exemple en mettant en place des procédures d'essais-erreurs avec sélection.

Nicholas Taleb nomme ces asymétries des "*Biais de convexité*" (à cause de la forme de la courbe qui les représente) et montre qu'elles expliquent l'antifrágilité : **celui qui a statistiquement plus de chances de gagner que de perdre à chaque changement de situation a tout intérêt à ce que ces changements soient nombreux, à l'opposé des fragiles qui devront les éviter.** Or le Billet Eco 10 avait présenté une asymétrie fondamentale : les échanges économiques sont un jeu à somme positive, où chacun gagne plus que ce qu'il perd.

La pensée négative

Ainsi, même si nous ne savons pas prédire l'avenir, nous savons comment nous organiser pour qu'il corresponde mieux à nos attentes. Nous savons qu'un environnement très volatil où de nombreuses entités seront en concurrence sera plus antifrágile qu'un autre certes moins dangereux mais où la concurrence n'existe pas. De même que c'est la compétition entre les gnous qui augmente la rapidité du troupeau, c'est la concurrence entre les fournisseurs qui permet l'amélioration de l'offre.

Cela signifie qu'il ne faut pas dicter le futur, mais au contraire le laisser explorer toutes les voies afin que la sélection puisse opérer pour le mieux de tous. *La pensée positive*, qui cherche à définir ce que nous voulons, est trop restrictive : elle est limitée par notre imagination qui est incapable de prévoir les nouvelles découvertes qui viendront remettre en cause nos croyances. Il faut au contraire privilégier la *pensée négative*, qui consiste à rejeter ce dont nous ne voulons pas, et exploiter l'expérience acquise sur ce qui ne marche pas ou est impossible, afin de conserver la plus grande liberté pour le reste.

L'avenir économique de la Principauté n'est pas encore écrit, il dépendra de sa capacité à s'adapter à des innovations que nous percevons déjà, et à d'autres que nous ne pouvons encore imaginer. Elle devra donc exploiter la *pensée négative*, la seule qui lui offrira la souplesse nécessaire à ces adaptations. ■

Philippe Gouillou

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

Références : Sergent et al. (2012, doi: 10.1016/j.cub.2012.11.047) ; Taleb (2012, ISBN:978-0-141-03822-3) ; Zahavi (1975, pubmed:1195756) ; Lettres Neuromonaco 9, 33, 41, 52, 58 ; Billets Eco 4 (MBN 48), 8 (MBN 52), 10 (MBN 54).

Assemblée Générale de la FEDEM : un bilan 2016 en 12 points clés

L'Assemblée Générale de la FEDEM du 23 mars a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à la centaine de chefs d'entreprises présents le bilan de l'année 2016 articulé autour de 12 points forts.



© FEDEM

Le Président a d'abord remarqué : *"2016 a été marquée par les changements. Le monde bouge, un nouveau Ministre d'État a pris la tête du Gouvernement, et l'Europe a connu des perturbations économiques. Mais grâce aux contacts réguliers avec les Autorités, nous avons pu faire avancer plusieurs dossiers."*

L'année a aussi été ponctuée par la demande d'adhésion de deux nouveaux syndicats : le Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie, et d'Expertise Technique et la Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires. Ces affiliations, approuvées par l'Assemblée, portent à 28 le nombre de syndicats affiliés à la FEDEM, dont la représentativité est encore renforcée par les 76 entreprises associées à titre individuel.

Le Président a salué l'implication des dirigeants bénévoles qui représentent la FEDEM dans les commissions paritaires et les organismes socio-économiques : *"Leur engagement représente des centaines d'heures de travail par an au service de l'intérêt collectif, et je les en remercie"*. Il a ensuite présenté les actions économiques, juridiques et sociales de la FEDEM, en mettant en avant 12 points forts.

1 - Promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

15 candidats issus de cabinets, d'entreprises et d'institutions ont suivi la 1^{re} promotion, et 12 d'entre eux ont obtenu le diplôme remis le 30 juin dernier. La 2^e promotion a débuté en novembre 2016 avec 14 candidats et s'achèvera en juin 2017. Le Président a souligné l'importance de cette formation : *"Nous avons un droit du travail qui est original et équilibré, ce qui nous permet de travailler en harmonie avec nos salariés. Il fait partie de notre particularisme. Il est donc fondamental de le transmettre pour permettre aux entreprises de mieux maîtriser les règles, et éviter les risques d'insécurité juridique et de judiciarisation des rapports de travail"*.

2 - Optimisation du projet de loi n°945 faisant évoluer l'Office de la Médecine du Travail

La FEDEM a alerté le Gouvernement des lacunes de la Loi n°1348 sur le reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste, notamment sur son application aux cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise et l'impossibilité pour un employeur de

contester une déclaration d'inaptitude. Elle a aussi sensibilisé le Conseil National et la Médecine du Travail sur les dérives constatées de l'application de cette loi. *"La FEDEM est satisfaite de ce projet de loi qui reprend des mesures qu'elle avait proposées pour encadrer davantage l'inaptitude, mais a cependant insisté sur le risque qu'introduit la suppression de la visite médicale d'embauche qui pourrait augmenter les recrutements de salariés inaptes à travailler à Monaco, dont les conséquences seraient à la charge des entreprises"*, a-t-il précisé. L'étude du projet de loi par le Conseil National est en cours de finalisation.

3 - Accès aux décisions de justice

Le Président a déploré que les trois quarts des jugements ne soient plus diffusés aux sachants. La proposition de loi n°219 déposée en 2015 par le Conseil National répondait à ce problème et offrait le gage de sécurité juridique requis par l'adhésion de Monaco au Conseil de l'Europe. Cependant, les modifications apportées par le Gouvernement lors de sa transformation en projet de loi n°959 ont restreint cette transparence. *"La jurisprudence à Monaco est très importante, c'est elle qui crée au quotidien le droit du travail, bien au-delà des textes souvent anciens et très généralistes. Ne pas en disposer entraîne des risques juridiques pour les entreprises, un manque de formation des personnels, et une perte d'équité devant la justice puisque les gros cabinets d'avocats accéderont à plus de contenu que les plus petits. Aussi, dans le cadre de notre mission de défense de l'intérêt général des entreprises, nous allons poursuivre le combat"*.

4 - Négociations pour un accord d'association entre Monaco et l'Union Européenne

Ces négociations apparaissent nécessaires pour permettre à de nombreux secteurs de l'économie monégasque (chimie, cosmétique, assurance, transport, agroalimentaire...) de commercer plus librement avec l'UE, mais risquent d'être retardées du fait du Brexit. *"Ce report entraîne un gel de projets industriels développés à Monaco et un manque de visibilité nuisible à l'attractivité du pays"*, s'est inquiété Philippe Ortelli.

5 - Défense de l'industrie

En 2016, la FEDEM a participé aux réunions de l'Observatoire de l'Industrie, est intervenue pour que les lacunes de l'étude sur les perspectives industrielles à Monaco, commandée par le Gouvernement au cabinet Katalyse, soient comblées, et a obtenu l'assurance du Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Économie et des Finances d'une évolution de la prime industrielle. Pour le Président : *"Le Gouvernement a conscience de la nécessité de maintenir une industrie à Monaco, qui montre à l'Europe que notre pays est laborieux et a une économie diversifiée, à l'opposé des paradis fiscaux"*.

6 - Salaires minima

Depuis des années, la FEDEM se bat pour faire reconnaître que les conditions de travail entre Monaco et la France ne sont plus identiques, et qu'en conséquence le principe dit de parité des salaires minima avec la région économique voisine ne peut plus être appliqué. Elle a également présenté au nouveau Ministre d'État son étude comparative entre la France et Monaco qui démontre qu'à salaires identiques, les coûts pour l'employeur monégasque sont sensiblement plus élevés sur les bas salaires. D'autant que les entreprises monégasques ne bénéficient ni de la flexibilité ni de la possibilité d'annualisation du temps de travail accordées à leurs homologues françaises. *"Ces différences se sont déjà traduites concrètement par le départ d'industries qui, comme Biotherm, ont préféré ouvrir une usine en France"*.

7 - Création d'une Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque

"Au 1^{er} janvier 2019, l'ARRCO et l'AGIRC vont fusionner avec un taux unique et un rendement insuffisant", a-t-il signalé. Aussi, la FEDEM et l'USM ont demandé l'aide du Gouvernement pour faire avancer ce dossier en collaboration avec les Caisses Sociales, et un groupe de travail a été constitué. *"La CRCM verra le jour mais cela demande du temps. C'est un dossier technique nécessitant de faire un projet de loi pour créer la caisse, et de construire au sein des Caisses Sociales toute l'architecture administrative et informatique qui permettra de percevoir les cotisations et de verser les pensions"*.

8 - Mise en œuvre du télétravail

Consultée sur l'avant-projet de loi et le projet de loi, la FEDEM a été entendue. Aujourd'hui, elle œuvre avec la Direction du Travail pour définir les bonnes règles du télétravail dans l'entreprise, avec notamment les clauses contractuelles à respecter.

9 - Projet de réglementation du travail temporaire

Le Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire a actualisé son Code de Déontologie que toutes les entreprises du secteur se sont engagées par écrit à appliquer. *"Les Autorités ont indiqué qu'il pourrait servir de base au futur texte de loi. Il est important que ce texte s'inspire de ce Code et pas des textes français contraignants pour les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices"*.

10 - Prise en charge des accidents du travail

La FEDEM a été consultée par la Direction du Travail sur un projet de Convention de Gestion des Aides Sociales pour les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans le but de compléter l'indemnisation des victimes ne pouvant pas faire face aux charges inhérentes. La Direction du Travail a rassuré la FEDEM et la Chambre Monégasque de l'Assurance sur les risques de dérives en garantissant que la CCSS, qui sera gestionnaire de ces aides, sera vigilante.

11 - Projets de vœux du Conseil Économique et Social

Le Président a présenté les projets de vœux du CES, notamment celui sur la modernisation des dispositions relatives aux locaux commerciaux pour lequel la FEDEM a suggéré d'approfondir les études au sein d'une commission réunissant commerçants et professionnels de l'immobilier, afin de remédier à certaines situations de locaux commerciaux vides et aux limites de la loi n°490. Pour permettre aux entreprises monégasques de répondre aux appels d'offres dématérialisés de marchés publics français et européens, la FEDEM a aussi soutenu le projet de vœu sur la dématérialisation des marchés publics, porté par le Vice-président Jean-Franck Bussotti. Pour Philippe Ortelli : *"Cette évolution est nécessaire pour que Monaco rattrape son retard technologique, mais aussi pour le développement économique du pays"*.

12 - Formation professionnelle

En 2016, près de 1700 salariés ont été formés dans 108 entreprises de tous secteurs. Le Président a rappelé l'intérêt de ce dispositif soutenu par le Gouvernement à hauteur de 30% HT pour les langues étrangères, le français pour étrangers, l'informatique-bureautique, les techniques d'accueil, et 25% HT pour le management, la communication, les RH (plafond annuel de 4500 €/entreprise). ➔

Élection du Bureau Fédéral 2017

Le Président a salué de nouveau l'engagement de l'équipe sortante et a proposé de reconduire le Bureau, renforcé par l'intégration d'Henri Fabre, Président du SPAC. L'Assemblée a ensuite élu le Bureau Fédéral pour 2017.

Pour conclure, le Président s'est félicité du dialogue constructif avec le Gouvernement, qui a conscience de ce que sont

les entreprises et du fait qu'elles sont la seule ressource du pays. "À Monaco, nous n'avons ni pétrole ni agriculture, nous n'avons que le cerveau des personnes qui y travaillent. C'est pourquoi nous avons besoin d'un droit social et d'un droit économique qui permettent l'épanouissement de tous dans la sécurité juridique". ■



© FEDEM

Bureau Fédéral 2017 avec de gauche à droite : Philippe Clérissi, Conseiller, Henri Leizé, Vice-président pour les Affaires Sociales, Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les Études Économiques, Philippe Ortelli, Président, Corinne Bertani, Secrétaire Générale, Alexandre Albertini, Conseiller, Alain Vivalda, Trésorier, Henri Fabre, Conseiller.

harmonisens
 ÊTRE BIEN | AGIR MIEUX

by
 CATS

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

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

**UN LEVIER DE PERFORMANCE
 &
 DE CROISSANCE !**

ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

À TRAVERS LE GROUPE

Organisation de son temps de travail
 Communication
 Médiation



ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

PAR SOI-MÊME

Emotionnel
 Vitalité
 Posturologie, ergonomie



ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX

AUTREMENT

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



harmonisens

28 Bd Princesse Charlotte - Monaco

(+377) 93 10 54 54 - www.harmonisens.com



LISTE DES FORMATEURS AGRÉÉS POUR 2017

Langues étrangères & Français pour étrangers

The Regency School of Languages
Institut d'Études Tertiaires (I.E.T.)
Pierre Dick

Techniques d'accueil

Iris Développement Monaco
BG Conseil RH
La Classe

Informatique-Bureautique

Institut d'Études Tertiaires (I.E.T.)
Media Computers
Noeva Monaco
Iris Développement Monaco

Management-Communication-RH

Iris Développement Monaco
International Coaching Formation Monaco
(ICF Monaco)
Groupe Expression
BG Conseil RH
Institut d'Études Tertiaires (I.E.T.)
Pierre Dick

Session Networking du MEB au Comité Mondial de l'AFCEM

Organisé par l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises de Monaco, Monaco a accueilli du 14 au 17 mars le Comité Mondial des Femmes Chefs d'Entreprises (World Committee Monaco 2017) qui a réuni plus de 300 femmes venues des cinq continents.

Dans ce cadre, en partenariat avec l'AFCEM, le Monaco Economic Board a organisé le 15 mars une session de networking. Après le discours du Président Michel Dotta et la projection d'un film sur Monaco, les partenaires institutionnels sont intervenus, et des Syndicats affiliés à la FEDEM ont pu présenter leur secteur.

Paolo Belardi, Trésorier du Syndicat Monégasque des Établissements de Négoce International, Federica Nardoni Spinetta, Présidente de la Chambre Monégasque de la Mode, Guy Nervo, Président du Syndicat Patronal Monégasque des Établissements du Secteur Sanitaire et Social, Éric Pérodeau, Président de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies, Éric Villalonga, Président de la Chambre des Énergies Renouvelables et de l'Écologie de Monaco, et Patricia Husson, Présidente du Club des Entrepreneurs Monégasques en Afrique, ont ainsi apporté une vision plus exhaustive de l'activité économique du pays. Les rencontres B2B ouvertes aux entreprises monégasques ont clôturé cette session. ■



De gauche à droite : Hilde Haneuse Heye, Guy Nervo, Michel Dotta, Patricia Husson, Federica Nardoni Spinetta, Paolo Belardi, Éric Villalonga, Christophe Brico, Éric Pérodeau.

Pierre Dick : des formations qui misent sur le capital humain



Depuis bientôt dix ans, Pierre Dick se consacre à la formation professionnelle, notamment en communication et efficacité personnelle, avec des formations visant à remettre l'humain au centre des entreprises et des organisations sans altérer les fondamentaux du business.

Un fort attachement à Monaco

C'est son fort attachement à son pays qui a ramené ce quinquagénaire dynamique en Principauté. Après des études supérieures de commerce à Paris, ce "touche-à-tout" passe dix ans à la Société des Bains de Mer avant de s'orienter vers les métiers de l'assurance-vie à Monaco et à Cannes.

En 2007, il décide de se réorienter vers la formation professionnelle. "Pendant toutes ces années où j'ai travaillé dans l'assurance-vie, je me suis efforcé de bien expliquer pour bien conseiller le client, de même que j'ai aussi beaucoup appris des inspecteurs et cadres rencontrés lors de mes animations de formation souvent à la Défense, à Paris". Il se spécialise d'abord dans les formations banque, finance et assurance avant d'élargir son offre. "En 2014, j'ai souhaité développer une offre plus globale et davantage centrée sur l'humain, notamment dans la communication et l'efficacité personnelle. J'ai suivi des formations en programmation neurolinguistique (PNL). Cet ensemble de techniques de communication et de changement de soi, qui s'intéresse plus à nos réactions qu'aux origines de nos comportements, propose une grille d'observation pertinente pour améliorer notre perception de nous-mêmes et des autres. Elle permet aussi de se fixer des objectifs et de les réaliser".

Des formations généralistes et sur-mesure

Dans le cadre de sa société en nom personnel à Monaco, à travers des formations en communication et en efficacité personnelle, il met en application les outils de la PNL. "Aujourd'hui, le savoir-être en entreprise est devenu un facteur clé de l'évolution professionnelle. En effet, les mutations technologiques, les évolutions sociologiques et les exigences concurrentielles incitent les entreprises à manager différemment. Au-delà de la connaissance et de la pratique d'un métier, ce sont les comportements des collaborateurs qui permettent la cohésion et la performance de l'entreprise", rappelle-t-il. Ces formations couvrent quatre volets : la communication (mieux s'exprimer à l'oral, animer des réunions...), l'efficacité personnelle (convaincre et développer l'estime de soi, exploiter ses atouts, gérer les conflits...), le management et l'organisation du télétravail (optimiser la motivation, mieux communiquer avec ses équipes...), les langues étrangères (anglais, italien, allemand).

Proposées en intra-entreprise au tarif journalier de 100 € par personne, elles se déroulent sous forme d'ateliers de cinq personnes maximum, sauf pour la prise de parole en public qui autorise jusqu'à dix participants. "Par exemple, les ateliers "Ecoute active" et "Mieux travailler ensemble", qui ont été testés dans le secteur du BTP à Monaco, se basent sur le comportemental et sont très proches de la négociation commerciale. Les salariés qui les ont suivis se sont découverts ou redécouverts, améliorant ainsi leur collaboration professionnelle pour une meilleure efficacité dans l'entreprise".

Depuis 2016, Pierre Dick est partenaire de la FEDEM pour les formations en communication et efficacité personnelle, et pour celles en langues étrangères. "Grâce à cet agrément, ces formations bénéficient d'une rétrocession gouvernementale de 30 % HT pour les langues étrangères et de 25 % HT pour la communication et l'efficacité personnelle (avec un plafond annuel de 4 500 € par société). Une aide non négligeable pour les entreprises". Le développement des formations est en effet un atout pour Monaco : "Les choix politiques qui ont été faits ces cinquante dernières années ont permis de développer un tissu économique dense de plus de 50 000 emplois et de construire le succès actuel. Mais le monde va de plus en plus vite et nous devons nous y adapter : l'acte de formation constitue un pas décisif dans ce sens. Une formation est une remise en question de soi et une amélioration de son comportement professionnel", conclut-il. ■



GRAPHIC SERVICE
IMPRIMEUR À MONACO

**IMPRESSION OFFSET
NUMÉRIQUE & TYPOGRAPHIQUE**
PERSONNALISATION DE DOCUMENTS
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

NOUVEAU : NUMÉRIQUE BLANC COUVRANT ET VERNIS SÉLECTIF

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



IMPRIMERIE
DEPUIS 1980
LABÉLISÉE DEPUIS 2007



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



MONACO
WELCOME
CERTIFIED

Des entreprises de l'UNIMET récompensées aux Trophées de l'Éco de Monaco

Créée en 1945, l'Union Monégasque des Industries et Métiers de la Métallurgie (UNIMET), affiliée à la FEDEM, rassemble aujourd'hui sept entreprises membres dont les activités vont de la conception de produits sur-mesure dans les domaines ferroviaire, aéronautique et militaire, la fabrication de machines à café industrielles, l'installation, l'entretien et le commerce des ascenseurs, escaliers mécaniques, trottoirs roulants

et élévateurs de toutes sortes, à la fabrication d'instruments scientifiques de haute technologie, de contrôle d'équipements des processus de stationnement, signalisation, sécurité, vidéo-surveillance, de solutions professionnelles de commutation rotative pour tout usage (aéronautique, militaire, ferroviaire, télécommunication, médical...) en passant par l'installation et la maintenance de matériels de manutention.

Son médiatique Président, Dr Jean-Franck Bussotti, rappelle les forces du secteur : *"L'industrie monégasque a su évoluer pour se positionner sur un marché mondial, en conservant et en développant à Monaco le savoir-faire et la matière grise, même quand la fabrication en elle-même est externalisée. Aussi, le chiffre d'affaires qu'elle réalise est un gain net pour le pays. Enfin, il faut rappeler que les crises récentes ont montré la résilience des industries"*.

L'industrie monégasque a su se renouveler en s'orientant vers ce que l'on appelle aujourd'hui "l'industrie 4.0" : l'utilisation des nouvelles technologies au service de l'industrie permettant d'accélérer les développements et d'améliorer la qualité des produits réalisés.



Quelques modèles d'instruments scientifiques SAFAS 2016 en cours de validation dans les laboratoires de l'usine à Monaco.

Le savoir-faire et l'esprit d'innovation technologique de ces entreprises industrielles ont d'ailleurs été récompensés lors des derniers Trophées de l'Éco de Monaco, qui se sont déroulés en présence de S.E.M. le Ministre d'Etat Serge Telle le 30 novembre dernier au Grimaldi Forum, où deux membres de l'UNIMET ont été promus. Le Trophée Innovation a ainsi été remis au Dr Jean-Franck Bussotti, Directeur Général et Administrateur Délégué de la SAM SAFAS, qui conçoit, fabrique et commercialise depuis 1952 des appareillages scientifiques et médicaux de pointe, principalement des spectrophotomètres.

Le Trophée Made In Monaco a quant à lui été remis par Jean Castellini, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie, à Bruno Pariset, Dirigeant de la société CONTI qui, depuis 1956, conçoit et fabrique à Monaco des machines à café professionnelles haut de gamme.

Des entreprises comme CONTI ou SAFAS, qui produisent à Monaco et vendent dans le monde entier, prouvent qu'il est possible aujourd'hui de produire en Principauté. ■



Machine à café CONTI CAP ONE avec capsules.



**Le premier
site emploi de
la Principauté**

www.emploi-monaco.com

Actualités de la Chambre Monégasque du Shipping

L'Assemblée Générale annuelle de la Chambre Monégasque du shipping (CMS) du 14 février marque la fin de l'année 2016 pour la Chambre et un début enthousiaste pour 2017.

Au cours de cette Assemblée où tous les membres ont été présents ou représentés, Irene Ballini, Secrétaire Générale, a résumé les activités et actions de la Chambre prises en 2016.

La CMS était tout d'abord fière d'accueillir cinq nouveaux membres : ASTRON MARITIME SAM, représentée par Stephen Kennedy et Dimitrios Magiakos, CYMONA SHIPPING MANAGEMENT SAM, représentée par Nicholas Hadjioannou, FELTER SHIPPING SERVICES SARL, représentée par Olivier Felter, MOORE STEPHENS SERVICES SAM, représentée par Patricia Osborne (qui est déjà membre de MOORE STEPHENS SERVICES SA), ZODIAC GROUP MONACO SAM, représentée par Lorraine Davidson.

L'importance du Blue Book a ensuite été rappelée, avec une première édition présentant la communauté maritime Monégasque et l'impact socio-économique de la filière maritime à Monaco.

En outre, la nécessité de continuer à établir une relation étroite et de coopérer avec les Autorités de la Principauté a clairement été réaffirmée. À cet égard, Irene Ballini a également rappelé la création de deux comités de travail au sein de la CMS et précisé leurs missions : le premier groupe de travail est chargé de trouver la meilleure façon d'asseoir la place de Monaco au premier rang du panorama mondial en tant que siège des groupes maritimes internationaux, notamment par la délivrance d'un document officiel par les Autorités Monégasques confirmant que les compagnies maritimes étrangères du groupe sont gérées depuis la Principauté. Le second groupe de travail se doit quant à lui de définir les paramètres d'un pavillon Monégasque moderne (pour le shipping) qui puisse être une alternative compétitive et de qualité par rapport aux pavillons européens, refondant ainsi les critères d'éligibilité stricts concernant les nationalités des propriétaires et des équipages qui le rendent aujourd'hui non attractif.

Les solutions proposées s'articulent autour de deux axes principaux : d'une part, collaborer avec la société qui gère le Registre des îles Marshall en vue de proposer au Gouvernement Monégasque la sous-traitance de certaines prérogatives (non régaliennes) du registre maritime, afin de bénéficier de leur savoir-faire dans le domaine. D'autre part, vérifier l'application de la taxe française sur le tonnage et travailler sur un possible aménagement de ce système de taxation forfaitaire à Monaco.

La Secrétaire Générale a, enfin, parlé de l'importance et de l'évolution du site web de la CMS (www.cms-mc.org) proposant d'en enrichir le contenu plus fréquemment.

L'Assemblée Générale s'est clôturée avec l'approbation du rapport financier de l'exercice écoulé et du budget prévisionnel 2017, ainsi que sur la stratégie à adopter pour 2017 au titre de laquelle le Président, Manfredi Lefebvre d'Ovidio, souhaite renforcer l'industrie du shipping à Monaco.

L'Assemblée Générale a élu le Bureau Syndical suivant pour l'exercice 2017 :

<i>Président :</i>	Manfredi Lefebvre d'Ovidio (Silversea Cruises SAM)
<i>Secrétaire Générale :</i>	Irene Ballini (Ballini et Cie SCS)
<i>Trésorière :</i>	Patricia Osborne (Moore Stephens Services SA & Moore Stephens Services SAM)
<i>Vice-président :</i>	Alexandre Albertini (Marfin Management SAM)
<i>Vice-président :</i>	Giovanni Paolo Risso (Cambiaso & Risso International SAM)
<i>Conseiller :</i>	Ian Cranston (Ince & Co Monaco SARL)
<i>Conseiller :</i>	Marco Fiori (Cogema SAM & d'Amico Tankers Monaco SAM)
<i>Conseiller :</i>	Gian Cristoforo Savasta (Seaway SAM)
<i>Conseiller :</i>	Andrea Zito (V.Ships Leisure SAM & V.Ships Monaco SAM)

À la suite de l'Assemblée Générale, les Membres de la CMS, ainsi que des représentants des institutions locales, ont eu l'opportunité d'assister à une conférence donnée par le Président de la Chambre Internationale du Shipping (ICS), Esben Poulsson, accompagné par le Secrétaire Général, Peter Inchliffe.

Lors de cette conférence, Esben Poulsson a expliqué le "modus operandi" de l'ICS pour la protection des intérêts de la communauté mondiale du shipping.

Peter Inchliffe a fait, quant à lui, une présentation du tableau comparatif des performances des principaux pavillons mondiaux. Il a également abordé les enjeux liés à la possible incorporation de l'industrie du shipping dans le système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre de l'Union Européenne, incorporation qui a, malheureusement pour l'industrie maritime, été validée par le Parlement Européen au lendemain de la conférence. ■



© CMS

Peter Inchliffe, Secrétaire Général de l'ICS

La Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie se développe

La Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie (CMHJ) regroupe 22 professionnels aux activités très variées : des diamantaires industriels aux boutiques de bijoux d'occasion en passant par les détaillants, représentant une marque étrangère ou étant eux-mêmes créateurs, et les ateliers. Et la nouvelle société AURUM MONACO, qui va rejoindre la Chambre, enrichira encore cette diversité en pratiquant dans le quartier de Fontvieille une activité de raffinerie d'or écologique.

La Chambre prévoit d'organiser une Assemblée Générale pour élire le Bureau Syndical pour l'exercice 2017, et en particulier un nouveau Secrétaire Général, après le départ de MONACO GEM LAB qui a quitté Monaco en raison de la cherté des loyers.

Cette Assemblée s'achèvera par un cocktail ouvert à toute la profession, membres et non membres. Le but est de mieux faire connaître les activités de la Chambre et l'intérêt de l'affiliation à la FEDEM, afin d'inciter à l'adhésion de nouveaux membres.

La Chambre proposera également d'aider les entreprises dans leurs démarches vis-à-vis du SICCFIN, et celles nécessaires au poinçonnage. En effet, le poinçon, qui garantit officiellement la qualité d'une pièce, est géré par les Douanes Françaises, et

si certaines sociétés monégasques en ont la délégation sous des conditions drastiques, les autres ont l'obligation de faire poinçonner leurs produits en France.

L'activité d'horlogerie-joaillerie en Principauté a souffert, en particulier ceux exerçant une activité locale qui subissent une baisse de fréquentation de la clientèle, due notamment aux travaux en cours à Monte-Carlo mais aussi au contexte international, même si la grande variété de l'offre lui permet de résister. Claude Cardone, Président de la Chambre, remarque qu'il est difficile de résumer en quelques mots ce que font les membres : *"Ces différents acteurs évoluent dans les métaux précieux et les pierres précieuses, mais pas seulement. Par exemple, une société membre traite exclusivement le cuir et le laiton. La définition des activités représentées au sein de la Chambre doit donc être plus large"*.

AURUM MONACO offrira aussi une nouvelle dimension à la Chambre : les raffineries d'or sont peu nombreuses dans le monde, et la technologie par électrolyse qu'elle utilisera à la place de l'acide, de même que la recherche d'un métal "propre", ne provenant pas des zones de conflits ou de pays exploitant les enfants, s'inscrit parfaitement dans l'engagement écologique et éthique du pays. ■

Assemblée Générale de la Chambre Monégasque de l'Assurance

La Chambre Monégasque de l'Assurance a tenu son Assemblée Générale Ordinaire le 16 mars dernier, à l'Automobile Club de Monaco.

Au-delà des points statutaires à l'ordre du jour, cette Assemblée annuelle a notamment permis de valider à l'unanimité les adhésions de cinq nouveaux membres :

Édouard Joulia, agent général GAN, Benjamin Renaud, agent général AXA, Yohan Salmon, agent général ALLIANZ, ainsi que les cabinets de courtage MONASSUR et Edmond de Rothschild Assurances et Conseil, respectivement représentés par Éric Blair et Hervé Ordioni.

"Cette année, avec l'arrivée de cinq nouveaux membres, notre Chambre a enregistré une progression du nombre d'adhérents de près de 15%. Cette attractivité montre bien l'intérêt de nos réflexions et travaux. Nous avons reçu deux demandes d'adhésion supplémentaires qui ne pourront toutefois être présentées que l'an prochain, conformément à nos statuts. Notre Chambre rassemble aujourd'hui plus d'une trentaine d'adhérents", se félicite le Président Alain Saccone.

Les membres ont également élu le Conseil d'Administration pour le nouvel exercice. Un vote marqué par la réélection, pour la huitième année consécutive, d'Alain Saccone à la présidence de la Chambre.

Pour l'exercice 2017, le Conseil d'Administration est composé comme suit :

Président :	Alain Saccone
Vice-Président	
Agents Généraux :	Michel Gramaglia
Vice-Président	
Courtiers :	Patricia Husson
Secrétaire Général :	Éric Blair
Trésorier :	Jean-Philippe Mourenon
Conseillers :	Pierre Briere, José Giannotti, Richard Martin-Deflesselles, cabinet ASCOMA JUTHEAU HUSSON représenté par Olivier Lachappelle, cabinet LF2P représenté par Danièle Poggio

À cette occasion, les membres ont aussi fait le point sur les réunions auxquelles la Chambre a participé, les événements qu'elle a organisés et ceux envisagés pour les mois à venir, avant de débattre des commissions de travail internes constituées pour traiter de sujets spécifiques à la profession, principalement d'ordres techniques et réglementaires. *"Les travaux portent essentiellement sur une évolution de la professionnalisation de notre Chambre et sur la réglementation de notre métier, afin notamment de pouvoir faire face aux enjeux européens importants",* explique le Président. À l'issue de cette séance, les membres se sont retrouvés pour un dîner convivial en présence de leurs conjoints et des collaborateurs qui étaient également conviés. ■

La Monte-Carlo Fashion Week (MCFW®) de retour à Monaco du 1 au 3 juin 2017



MONTE-CARLO FASHION WEEK EDITION 2016

De gauche à droite: Marcos Marin, Stella Jean, Federica Nardoni Spinetta, Présidente de la Chambre Monégasque de la Mode, S.A.S. la Princesse Charlène de Monaco, Philipp Plein, Giovanni Gastel

teurs, de grandes enseignes, de journalistes, de web influenceurs, renforcera le prestige de cet événement.

Un prestige que le comité d'organisation a voulu partager en soutenant la Fondation de S.A.S. la Princesse Charlène de Monaco. Créée en décembre 2012, cette fondation a pour vocation de sauver des vies en luttant contre les noyades, au travers de missions de sensibilisation de l'opinion publique aux dangers de l'eau, en enseignant aux enfants les mesures de prévention et en leur apprenant à nager dans

le cadre des programmes "Learn to Swim, pour l'apprentissage de la natation" et "Water Safety, pour la prévention de la noyade". Le programme "Sport & Éducation, pour se construire autour des valeurs du sport" utilise quant à lui les activités sportives comme vecteurs de bien-être et de développement des enfants.

Pour en savoir plus : www.fondationprincessecharlene.mc

L'édition 2017 de la MCFW® aura lieu pendant la Fête de la République Italienne, le vendredi 2 juin, et célébrera le Made in Italy en présence de Chiara Boni, créatrice de la marque italienne La Petite Robe, qui inaugurera les défilés et présentera sa nouvelle collection : pour le jour ou le soir, uniquement des robes à la fois élégantes et confortables, toutes réalisées dans un seul et même tissu stretch. Tout un concept. ■

Pour plus d'information sur l'événement : www.chambremonegasquemode.com

Pour sa 5^e édition, la Monte-Carlo Fashion Week (MCFW®) soutiendra la Fondation Princesse Charlène de Monaco, et l'invitée d'honneur des défilés sera la créatrice italienne Chiara Boni.

Organisée par la Chambre Monégasque de la Mode (CMM), sous le Haut Patronage de S.A.S. la Princesse Charlène de Monaco, et avec le soutien du Gouvernement Princier, de la Mairie et de l'Office du Tourisme de Monaco, la manifestation monégasque dédiée à la mode internationale se tiendra au Fashion Village de Fontvieille. Au programme : trois journées de défilés, présentations, conférences, événements lifestyle, rendez-vous B2B, sans oublier la Cérémonie des Fashion Awards et le Dîner de Gala prévus le jeudi 1^{er} juin au Musée Océanographique.

La participation de designers mondialement connus, alliée à la présence de célébrités fréquentant régulièrement Monaco, d'ache-

Assemblée Générale du SPMEP

L'Assemblée Générale du Syndicat Patronal Monégasque des Entreprises de Propriété s'est réunie ce 5 avril.

Vincent Palmaro a été réélu Président. Les autres membres du Bureau ont également été reconduits dans leur fonction, à savoir Robert Tordo, Vice-président, Régis Meurillion, Trésorier, et Laurent Carrard, Secrétaire. ■



De gauche à droite :
Laurent Carrard, Vincent Palmaro,
Robert Tordo, Régis Meurillion

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

Données arrêtées au 15 avril 2017

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux	15,30 %	–	8 400 €
Office de la Médecine du Travail	0,20 %	–	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem
Caisse Autonome des Retraites	7,95 %	6,55 %	4 672 €
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3 269 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 269 à 9 807 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche 1 (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 269 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 269 à 13 076 €
Tranche C ⁽²⁾ (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		13 076 à 26 152 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 269 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 269 à 9 807 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽³⁾	42,23 €	25,84 €	–
Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	1 à 13 076 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 26 152 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 13 076 €

(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale française, au 1^{er} octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.

(2) Tranche C : La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,43 %, la répartition est de 0,29 % à la charge du salarié et 0,14 % à la charge de l'employeur.

(3) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.

– Indice de Référence des Loyers au 1^{er} trimestre 2017 : **129,90**

– Indice des Prix à la Consommation Ensemble des ménages mars 2017 : **101,17**

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

Monaco Business News

Directeur de la publication :
Philippe Ortelli

Rédaction :
Sophie Bonhomme
Carole Quazzolo
Philippe Gouillou
Romain Marguet

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)

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

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

 twitter.com/fedemmonaco

Édition et publicité :

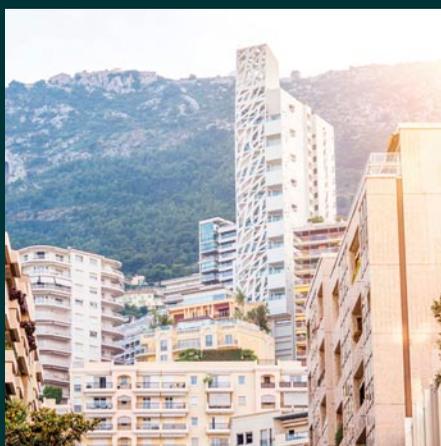
 épi COMMUNICATION

BP 632 - 98013 Monaco Cedex
Tél. (+377) 97 97 60 00
Fax (+377) 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Impression :
Graphic Service

Dépôt légal : 2^e trimestre 2017





PROFESSIONNELS
DE L'IMMOBILIER



ENTREPRENEURS



FINANCEMENTS⁽¹⁾
DE SOCIÉTÉS

CENTRE D'AFFAIRES CAISSE D'EPARGNE CÔTE D'AZUR

Monaco

27 Boulevard des Moulins - Villa l'Union
98000 MONACO

00 377 93 10 10 40⁽²⁾

L'EXCELLENCE
À LA HAUTEUR DE VOS EXIGENCES



CAISSE D'ÉPARGNE
COTE D'AZUR

(1) Sous réserve d'acceptation du dossier. (2) Coût de communication selon votre opérateur téléphonique.

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, société anonyme coopérative à directoire et conseil d'orientation et de surveillance, régie par les articles L512-85 et suivants du Code monétaire et financier - Capital social 395.033.520 euros - 455, promenade des Anglais, 06200 Nice - 384 402 871 RCS NICE - Intermédiaire d'assurance, immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 002 199. Titulaire de la carte professionnelle Transactions sur immeubles et fonds de commerce, sans perception d'effets ou valeurs, n° 10480 délivrée par la Préfecture des Alpes-Maritimes, garantie par la Compagnie Européenne de Garanties et Cautions, 16 rue Hoche, Tour KUPKA B, TSA 39999, 92919 LA DEFENSE Cedex. CREDIT PHOTO : Getty Images - PRO DIRECT MARKETING - RC 88B1179