

Monaco Business News

> NUMÉRO 65

HIVER 2018-2019

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

MONACO ET L'UNION EUROPÉENNE

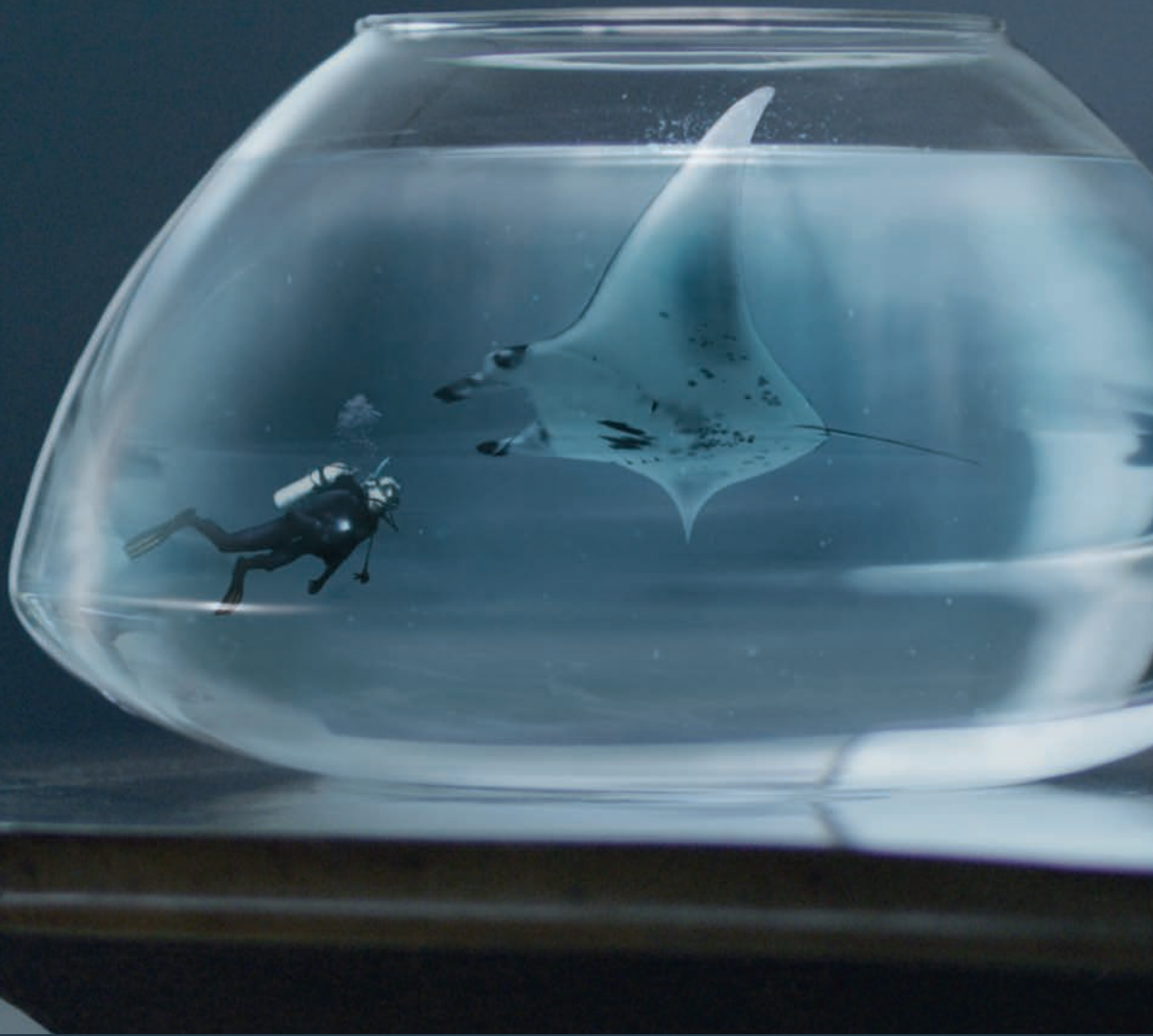
ÉTAT D'AVANCEMENT DES NÉGOCIATIONS,
ENJEUX ET PERSPECTIVES **P.2**

BILLET ÉCO **P.16**

TOUTES LES VALEURS NE SE VALENT PAS

CAHIER JURIDIQUE **P.18**

TOUT SAVOIR SUR LES JOURS FÉRIÉS
LÉGAUX ET CONVENTIONNELS À MONACO



Stories shape our lives*

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

www.cfm-indosuez.mc



Philippe Ortelli

SOMMAIRE

NUMÉRO 65 | HIVER 2018-2019

DOSSIER

**MONACO ET L'UNION EUROPÉENNE :
ÉTAT D'AVANCEMENT DES NÉGOCIATIONS,
ENJEUX ET PERSPECTIVES** p. 2 à 15

BILLET ECO

LA VALEUR DES VALEURS p. 16 à 17

CAHIER JURIDIQUE

LES JOURS FÉRIÉS EN PRINCIPAUTÉ p. 18 à 23

INTERVIEWS

LA CLASSE p. 24

LTP TECHNOLOGIES p. 26 à 27

LA FEDEM VOUS INFORME

**COMPRENDRE LE RGPD
ET SON IMPACT À MONACO** p. 28 à 29

**NOUVELLES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES** p. 29

VIE SYNDICALE

SYCOM p. 30

CHAMBRE MONÉGASQUE DU NUMÉRIQUE p. 31

**SYNDICAT MONÉGASQUE DES ENTREPRISES
DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ** p. 31

INDICES SOCIAUX p. 32

2019, rapprochons nos forces vives de la Principauté

La réussite économique de Monaco dépend de nombreux facteurs. Elle s'appuie tout d'abord sur la capacité de l'Etat à investir en permanence dans la vie économique et structurante, et sur les éléments fondateurs de notre attractivité : la sécurité, la stabilité de notre système politique, la juste flexibilité de notre législation sociale, notre situation géopolitique, et notre climat favorable. Elle se construit tous les jours grâce à l'énergie et à l'implication des entrepreneurs qui sont à la source de notre vivacité économique et financière. Et elle s'appuie enfin sur les salariés qui apportent leur créativité et leur professionnalisme au pays.

Demain, nous devons agir ensemble, avec les autorités du pays, pour anticiper et prévoir les problèmes croissants de logement des salariés. Dans un pays où la pression immobilière est déjà très forte, ce qui est aussi une marque de performance économique, il va de soi que loger les salariés s'appréhende sous l'angle extérieur aux frontières de la Principauté, en zone limitrophe essentiellement. Aujourd'hui, nos salariés viennent de plus en plus loin avec un coût écologique de près de 25 000 tonnes de CO₂ par an, un coût humain de 1,5 millions d'heures perdues, pour un coût financier de 10 millions d'euros. Il est urgent de trouver des solutions adaptées pour les rapprocher de Monaco.

Non seulement la sédentarisation des pendulaires à proximité permettra de contribuer à résorber les problèmes d'accès à la Principauté, mais elle permettra aussi de créer ce lien social nécessaire pour qu'ils se sentent concernés par les politiques publiques monégasques, et partagent ainsi nos objectifs de manière collective.

Il nous faut raisonner en termes de bassin de vie : en 2019, continuons ensemble de favoriser le rapprochement de nos forces vives.

À vous tous qui œuvrez chaque jour pour bâtir la Principauté de demain solide et dynamique, je souhaite le meilleur pour cette nouvelle année qui s'annonce.

Le Président, Philippe Ortelli



**JOURNAL DE LA FÉDÉRATION
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES**

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

MONACO ET L'UNION EUROPÉENNE

ÉTAT D'AVANCEMENT DES NÉGOCIATIONS,
ENJEUX ET PERSPECTIVES



Afin de permettre à Monaco de disposer d'un cadre institutionnel précis pour gérer ses relations avec l'Union Européenne (UE) et l'ensemble de ses pays membres, depuis mars 2015 Monaco et l'UE ont entamé des négociations en vue de conclure un accord d'association. Objectif principal pour le pays : permettre aux entreprises et activités économiques monégasques d'accéder au marché intérieur européen, sans toutefois renoncer à ses spécificités. La conférence-débat qui s'est déroulée dans le cadre du salon *Monaco Business* du 13 novembre dernier a permis à Gilles Tonelli, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération, qui coordonne et pilote ces négociations, et à Philippe Ortelli, Président de la FEDEM, de débattre de cet important sujet qui influencera le futur du pays, et de clarifier les grands enjeux liés à ces négociations. Cela méritait d'y consacrer un dossier pour lequel le MBN a également interrogé des chefs d'entreprises de la Principauté.

Intervention de Gilles Tonelli, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération

« Pour que Monaco puisse disposer d'un cadre institutionnel solide et équilibré pour ces futures relations avec l'UE, il faut imaginer des solutions innovantes afin de concilier nos spécificités avec les quatre libertés fondamentales de l'Europe »

Dans un contexte de rapprochement entre Monaco et l'UE en vue de conclure un éventuel accord d'association, Gilles Tonelli, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération, a fait le point sur l'avancée des négociations officiellement débutées en mars 2015, et en a rappelé les objectifs et enjeux.

Pour permettre aux participants de mesurer la complexité de la question européenne, il a d'abord défini l'Union Européenne et ses principales composantes : *« L'UE est une organisation intergouvernementale qui a pour vocation de mettre en commun une partie de la souveraineté de chaque pays membre en vue de suivre des objectifs communs. Pour y parvenir, elle s'appuie sur quatre instances : le Conseil Européen réunissant les chefs d'États des pays membres qui déterminent les orientations politiques générales et les priorités de l'UE, la Commission Européenne qui propose des droits, directives et règlements, et deux entités chargées d'adopter ces actes législatifs et de coordonner les politiques, le Parlement Européen et le Conseil de l'UE, ce dernier étant formé des Ministres des pays membres ».*

Gilles Tonelli a ensuite rappelé les grands principes de l'UE, avec son marché intérieur qui repose sur quatre libertés fondamentales : la libre circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux (hors fiscalité qui ne rentre pas dans le champ de compétences de l'UE). *« L'une des vocations de l'UE, c'est la libre circulation des marchandises au sein d'un marché unique, c'est à dire d'un ensemble de pays dans lequel les règles qui s'imposent aux entreprises pour pouvoir commercer et produire sont exactement les mêmes »,* a-t-il souligné.

Quid des objectifs de ces négociations ? Du côté de l'UE, il s'agit d'abord de définir un cadre institutionnel général avec Monaco, et d'aborder ensuite les problématiques spécifiques pouvant se poser. Et de préciser : *« Hormis l'intégration de la TVA intercommunautaire depuis de nombreuses années, nos rapports avec l'UE se limitent à quatre accords sectoriels. Nous aurions pu en conclure d'autres, mais l'UE refuse ».* Du côté de la Principauté, le but principal est de bénéficier de l'ouverture du marché européen pour les entreprises et les activités économiques monégasques, afin de pallier les obstacles administratifs et juridiques qu'elles rencontrent à l'exportation dans les pays de l'UE. S'intégrer au système européen signifie aussi s'associer aux politiques publiques en matière d'éducation, d'environnement et de recherche, ce qui pourrait intéresser Monaco.

En face de ces objectifs, il y a des lignes rouges sur lesquelles Monaco ne reviendra pas : *« Je veux parler de l'identité nationale, car il est primordial que les Monégasques puissent continuer à vivre, à se loger et*

à travailler dans leur pays, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. Le régime d'autorisation pour les étrangers désirant s'établir à Monaco, y travailler dans le privé, ou y créer une entreprise, doit également être maintenu. C'est ce qui fait la force de notre système aujourd'hui », a indiqué Gilles Tonelli, avant d'ajouter : *« Pour que Monaco puisse disposer d'un cadre institutionnel solide et équilibré pour ces futures relations avec l'UE, il faut imaginer des solutions innovantes afin de concilier nos spécificités avec les quatre libertés fondamentales de l'Europe. Dernier point important, la relation privilégiée que nous connaissons avec la France, qui a aussi permis à Monaco d'être ce qu'il est aujourd'hui, doit être conservée ».*

Comme l'a confirmé le Conseiller-Ministre, dans ces négociations Monaco ne manque heureusement pas d'atouts : sa stabilité institutionnelle, son bilan financier et économique, sa relation forte avec la France, son imbrication avec l'UE, qui fait que beaucoup d'entreprises appliquent déjà les normes européennes, et sa conformité aux standards internationaux en matière de fiscalité.

À retenir également : ces négociations se déroulent en lien avec les Autorités Françaises (Monaco ayant signé 130 accords bilatéraux avec la France), ainsi qu'avec la Principauté d'Andorre et la République de Saint-Marin. *« L'UE a dès le début souhaité discuter avec les trois petits États tiers restant en Europe, le quatrième, la Principauté du Liechtenstein, appartenant déjà à l'Espace Économique Européen. Ces négociations prennent leur source dans l'article 8 du Traité de Lisbonne de 2009 qui prévoyait que l'UE ait des rapports plus institutionnels avec ces derniers »,* a-t-il expliqué.

En pratique, ces négociations suivent un développement précis : dès mars 2015, le titre institutionnel avait été traité pour définir le fonctionnement global de l'accord, les outils nécessaires, et les modalités de jugement des différends. *« Depuis 2016, nous étudions les quatre libertés fondamentales en analysant pour chacune avec minutie les directives et les règlements européens qui devront s'appliquer à Monaco. Ceux-ci sont regroupés en 25 annexes. Pour chacune, nous indiquons lesquels sont acceptables et lesquels ne le sont pas ».*

Gilles Tonelli a conclu sur la situation européenne : *« Ces négociations s'inscrivent dans la réalité économique actuelle de l'Europe. Deux points sont à prendre en compte : le premier, c'est le Brexit. Le second concerne les relations entre l'UE et la Suisse, et pour lesquelles une décision est attendue prochainement. Ces deux échéances auront des conséquences sur les négociations que nous menons avec l'UE ».*



GROUPE **telis**

Experts en réseaux de communication digitale

www.telis.mc

LES SOLUTIONS DU GROUPE TELIS



■ Communication digitale

- Solutions innovantes de communications sécurisées
- Réseaux informatiques
- Equipes de maintien en conditions opérationnelles 24/7/365
- Sécurité du Si
- Vidéo protection



■ Sécurité & protection des données

- Plan de reprise et plan de continuité d'activité
- Conservation et restitution de données sécurisées
- Coffre-fort électronique communicant
- Audit informatique
- Mise en conformité
- Dématérialisation de documents



■ Multimédia

- Solutions IPTV
- Affichage dynamique
- Pilotage domotique
- Gestion de contenus
- Applications mobiles multimédias & domotiques



■ MonacoDataCenter

- Green DataCenter
- Hébergement en Principauté
- Batiment sécurisé 24/7/365
- Haute disponibilité
- Supervision en temps réel

Nous contacter : Email : info@telis.mc - Tel. (+377) 97 70 2000
GROUPE telis - «Le George V» - 14 av. Grande Bretagne - 98000 MONACO





Intervention de Philippe Ortelli, Président de la FEDEM

« Il est vital de sauvegarder le modèle social libéral qui est à la base de la réussite économique du pays »

Après avoir présenté les chiffres clés de la FEDEM et son rôle au service de l'économie monégasque, le Président Philippe Ortelli a démontré l'importance d'un accord d'association équilibré entre la Principauté et l'Union Européenne.

Il a tout d'abord rappelé que la France et l'Europe constituent la première zone d'échange économique de Monaco : « L'Europe est notre principal partenaire économique, il faut faciliter l'accès des entreprises monégasques au marché européen », avant d'expliquer la raison de ce besoin d'accord : « L'Europe ne reconnaît plus les accords signés dans les années 1960s entre la France et la Principauté, et demande qu'ils soient maintenant signés au niveau européen. En conséquence, elle ne nous autorise plus à passer par la France pour vendre sur son marché. »

Ce changement a déjà provoqué des blocages dans plusieurs secteurs d'activité. « La réalité économique monégasque repose sur cinq piliers. Si certains, comme le tourisme et l'hôtellerie, n'ont pas la nécessité d'un accord important, les secteurs de la finance, de l'industrie, du négoce de gros et de détails, ... ne peuvent pas s'en passer. En étudiant les différents secteurs, on s'aperçoit des nombreuses limites qui leur sont imposées dans leurs activités. Ce ne sont que des anecdotes, mais en tant que telles elles montrent bien l'importance d'un accord ». Philippe Ortelli a signalé que cet accord ne sera pas forcément favorable à toutes les entreprises monégasques : « Par exemple, dans le secteur du transport, qui représente 300 salariés, l'accord actuel avec la France permet de circuler librement. La règle européenne en la matière imposera une limite de seulement trois livraisons à l'étranger avant de devoir repasser par son pays. » Il a également insisté sur le besoin de sécurité juridique et de visibilité à long terme des entrepreneurs. « Les accords dans les années 1960s avaient été signés de bonne foi et basés sur la confiance. Or, le diable est dans les détails : aujourd'hui nous découvrons qu'ils peuvent être interprétés dans un sens exactement opposé à leur esprit d'origine. Il y a de plus des incohérences entre les

accords internationaux. Un accord au niveau européen permettra donc de clarifier le droit applicable ».

Cet accord devra cependant être équilibré : « Il est vital de sauvegarder le modèle social libéral qui est à la base de la réussite économique du pays ». De plus, certains secteurs ne survivraient pas à une ouverture totale d'installation : « Il faut prendre en compte la réalité économique. Ces négociations sont importantes pour l'avenir du pays, de nombreux secteurs en attendent beaucoup, mais il faut rester prudent pour protéger les autres, qui eux aussi font le succès de l'économie monégasque », a-t-il précisé.

Pour conclure, le Président a fait un parallèle avec les accords conclus avec la France en 1962 : « À l'époque, ils ont pu paraître durs et contraignants, mais ils ont été bénéfiques pour les deux partenaires. Aujourd'hui, près de 40 000 résidents français travaillent à Monaco, et la France réalise chaque année un excédent commercial de 500 millions d'euros avec la Principauté, tandis que l'économie monégasque a cru de 4 000 salariés en 1965 à plus de 52 000. C'étaient des accords gagnant-gagnant. Nous pensons qu'un accord du même ordre à l'échelle européenne serait bénéfique à l'Europe, à la France, et à Monaco, et c'est dans cet esprit qu'il doit être négocié. »

En réponse aux questions des participants, et « en prenant la casquette de Vice-président du MEB », Philippe Ortelli a lancé un vibrant plaidoyer en faveur du développement de l'économie monégasque : « Notre métier est d'attirer depuis un siècle et demi les meilleurs Européens sur notre territoire pour les faire travailler dans ce pays où ne poussent que des oliviers et des citrons. Monaco, c'est Menton sans les citrons. La vision de nos Princes depuis 1850 a permis ce développement économique formidable alors que nous n'avons ni agriculture, ni mine d'or, ni pétrole, uniquement le cerveau de vous tous qui travaillez ici, qui développez l'économie d'une manière incroyable. Ce modèle social libéral marche bien, préservons-le. »

Le photovoltaïque est à Monaco

Sun^e

pppmmmm @sbars

Habillons de soleil les toits de Monaco

La SMEG vous propose une offre clef en main qui vous permet de bénéficier d'électricité photovoltaïque sans supporter l'achat des panneaux ni leur exploitation.

Contactez-nous au 92 05 66 44 - commercial@smeg.mc - smeg.mc



Source d'énergies



DEPUIS PLUS DE 10 ANS,
LES ENTREPRISES DE
LA PRINCIPAUTÉ S'APPUIENT
SUR NOTRE EXPERTISE.

MONACO MONTE CARLO

3/9 Bld des Moulins
Tél : +377 92 16 57 57*
(*coût d'un appel local)

banquepopulaire.mc

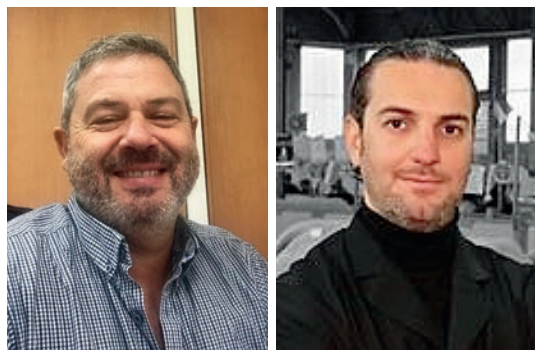
BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

BANQUE POPULAIRE 
MÉDITERRANÉE

Banque Populaire Méditerranée - 437 Promenade des Anglais - BP241 06202 NICE CEDEX 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L.512.2 et suivants du code monétaire et financier et l'ensemble des textes relatifs aux banques populaires et aux établissements de crédit) - 058 801 481 RCS Nice NOVEMBRE 2016 paleoconpany.com Credit Photo: © iStock

Témoignages de chefs d'entreprises

Thierry Balicco et Julien Davin



Thierry Balicco, membre du Syndicat Monégasque des Grossistes en Alimentation, et Administrateur Délégué de la Halle du Midi, et Julien Davin, Président Délégué de Formia Boucherie Parisienne, ont détaillé les conséquences des négociations sur leur secteur d'activité.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

J.D. : Notre secteur est dans une situation très particulière quant à l'export : nous n'avons pas le droit de vendre en France, sauf dans le département des Alpes-Maritimes (06), et encore seulement certains d'entre nous. En effet, jusqu'à il y a quelques années, il était possible d'obtenir une dérogation pour le 06, et seulement pour ce département. J'ai par exemple récemment perdu un client, un Chef de restaurant, parce que son nouvel établissement est basé dans le Var (83) : j'ai dû refuser ses commandes. Cette dérogation, qui n'est plus accordée, est par ailleurs révoquant du jour au lendemain.

Alors que nous respectons précisément les normes françaises, et donc européennes, et que nos matières premières proviennent le plus souvent de France, nous ne pouvons pas y vendre nos produits. C'est notre principale problématique. C'est d'autant plus paradoxal que même les entreprises françaises viennent nous concurrencer à Monaco. Cela limite fortement notre croissance.

MBN/ Qu'attendez-vous des négociations avec l'UE ?

T.B. : S'il est loin d'être le plus important à Monaco, tant en termes de nombre d'employés que de TVA, c'est un secteur qui se porte bien et qui permet de répondre aux besoins spécifiques de la clientèle monégasque, y compris la plus exigeante. Un accord avec l'UE nous autorisant à vendre partout en France et en Europe nous permettrait de nous développer et de poursuivre notre croissance : nous sommes déjà aux normes, seule l'autorisation nous manque aujourd'hui. Mais nous ne sommes pas comme certains autres secteurs très dépendants de l'issue de ces négociations : quels qu'en soient les résultats, nous saurons nous y adapter.

Jean-Franck Bussotti



Le Dr Jean-Franck Bussotti, Directeur Général de SAFAS Monaco, et Président de l'UNIMET (Union Monégasque des Industries et Métiers de la Métallurgie), a analysé les conséquences des négociations entre Monaco et l'Union Européenne sur son secteur, et rappelé le besoin d'un accord équilibré.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

J-F.B. : Aujourd'hui, il est inutile d'aller en Asie pour trouver une concurrence déloyale : nous affrontons déjà les Européens qui vendent librement dans l'UE et à Monaco alors que la réciproque n'est pas vraie, nos entreprises exportatrices étant confrontées à des freins juridiques et administratifs du fait de la non-appartenance de Monaco à l'UE. Alors qu'elles cotisent à plein régime et font vivre les communes limitrophes par les salaires élevés des pendulaires, à hauteur du tiers de notre PIB, elles se voient interdire l'accès à certains marchés publics européens ! Sans parler du casse-tête des lois dites Macron, conçues en leur temps pour éviter le dumping social en France (cas du plombier polonais), et qui gênent nos entreprises monégasques alors que leurs coûts patronaux comparatifs sont extrêmement élevés sur les bas salaires. Précisons que l'absence de numéro SIRET à Monaco devient un obstacle dans le cadre de la dématérialisation croissante, notamment des procédures de passation des marchés publics, de facturation dématérialisée, ou de saisie de formulaires en ligne, même avec des entreprises privées. Il est indispensable de mettre rapidement en place des solutions, et les négociations avec l'UE pourraient permettre d'apporter des réponses.

MBN/ Que faudrait-il pour que l'industrie monégasque bénéficie au mieux des apports du numérique ?

J-F.B.: Le numérique va remodeler profondément le secteur, notamment avec la notion d'industrie 4.0 où des transmissions numériques directes relieront tous les processus de l'entreprise et assureront un lien direct entre les logiciels de gestion de production, de CAO, et les machines, ainsi qu'entre

Témoignages de chefs d'entreprises

les clients et les fournisseurs. Cette introduction du numérique dans l'industrie est perçue comme une 4e révolution industrielle qui va transformer la donne de productivité par rapport aux pays émergents. Monaco ne peut pas se permettre de passer à côté. Si les initiatives sur le numérique sont déjà très avancées dans les grands groupes, elles le sont bien moins dans les PME, qui constituent la majorité de notre tissu économique et industriel. Il est pourtant important de s'y pencher au plus tôt. Dans ce sens, l'arrivée de Frédéric Genta au poste de Délégué interministériel chargé de la transition numérique est un signal fort. Pour que nos industries bénéficient au mieux de cette transition, tous les outils juridiques liés à la dématérialisation, à la signature électronique et à l'utilisation des pratiques du numérique doivent être encadrés par un environnement adapté. Le secteur industriel n'est pas le seul concerné : toutes nos entreprises doivent pouvoir profiter des avantages de la dématérialisation, notamment pour pouvoir répondre aux appels d'offres européens et français.

MBN/ Qu'attendez-vous des négociations avec l'UE ?

J-F.B. : Nos industries affrontent la concurrence française, européenne et mondiale en position défavorable. Elles subissent des surcoûts localifs et salariaux énormes, alors que leurs concurrents, même au sein de l'UE, bénéficient de locaux économiques, de très bas salaires, d'exonérations de charges et du déploiement de mesures de réindustrialisation. Nos industries sont pourtant un fer de lance de l'économie monégasque en allant vendre leurs produits et technologies en dehors de notre territoire, sans besoin de vitrines en Principauté, avec une productivité exceptionnelle, et en générant TVA, impôt sur les sociétés, charges sociales et droits de douane, tout en entraînant dans leur sillage nombre d'activités, notamment de services. L'industrie, qui est une composante fiable et pérenne pour Monaco lors d'épisodes difficiles, comme elle l'avait prouvé durant la crise de 2009, est le type d'activité à privilégier à l'avenir, mais encore faut-il lui donner la garantie durable d'un libre accès au marché européen, dans le respect d'une logique de réciprocité.

Nos industries attendent donc beaucoup de l'issue des négociations avec l'UE. Les Conseils Fédéraux démontrent qu'une majorité de branches d'activités en espère aussi beaucoup. Même si les intérêts particuliers doivent être considérés, nous ne devons pas oublier que notre pays -tout comme la prospérité de ses professions réglementées- dépend de la TVA, de l'impôt sur les sociétés et des droits de douane versés par nos entreprises, notamment celles qui travaillent à l'international. Notre économie ne peut pas fonctionner en vase clos. Un juste équilibre doit être trouvé pour parvenir à un accord équilibré conciliant nos spécificités vitales et la réalité économique de l'UE, dans l'intérêt de tous.

Claude Cardone



Claude Cardone, Président de la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie (CMHJ), explique que son secteur ne devrait pas être beaucoup affecté par l'issue des négociations avec l'UE.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

C.C. : Lors des discussions avec les membres de la Chambre, il est apparu que ces négociations n'ont qu'un effet très limité sur les entreprises de notre secteur, sauf si leur issue vient remettre en question les accords douaniers entre Monaco et la France.

Seul le marché de l'or pourrait être impacté, celui des gemmes ne devrait pas l'être. La principale problématique de la profession concerne le poinçon « Tête d'Aigle » qui certifie la pureté de l'or. Il est délivré par les douanes françaises pour la Principauté. Certaines sociétés monégasques ont une délégation de poinçon, qui leur permet, en respectant un cahier des charges extrêmement strict imposant par exemple des tests très réguliers en laboratoire indépendant, de ne pas avoir à se déplacer à Nice pour faire certifier leurs créations. Ce poinçon est nécessaire pour vendre en France, qui est notre premier marché. À noter qu'en Europe seules la France, la Suisse et la Finlande imposent un poinçon local sur l'or, et partout ailleurs le poinçon monégasque certifie le même niveau de qualité.

Il faut préciser que depuis 2015, les entreprises monégasques du secteur doivent passer par un transitaire implanté à Monaco pour exporter, ce qui a beaucoup simplifié les opérations.

MBN/ Qu'attendez-vous des négociations avec l'UE ?

C.C. : De fait, nous n'en attendons rien de particulier pour notre secteur. Il faudra bien sûr que l'issue de ces négociations permette de sauvegarder le modèle monégasque en reconnaissant ses spécificités. Mais les professionnels de l'horlogerie et de la joaillerie ne sont pas ceux qui auront le plus à craindre ou à espérer.

Témoignages de chefs d'entreprises

Henri Fabre



Gérants de deux bureaux d'études à Monaco, Monaco Études Ingénierie (MEI) et Betek Ingénierie, et Président du Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique (SPAC), Henri Fabre analyse la situation actuelle dans son secteur et évoque les enjeux futurs liés à ces négociations.

MBN/ Comment votre activité est-elle impactée par les négociations avec l'UE ?

H.F. : S'agissant de l'ingénierie du BTP, notre position est particulière puisque nous sommes un intervenant de l'acte de construire au même titre que les architectes et les promoteurs maîtres d'ouvrages, sans toutefois faire partie des professions protégées dont l'activité est réglementée en Principauté.

La libre-concurrence s'exerce dans notre activité. Par conséquent, nous retrouvons en Principauté de nombreuses filiales de groupes internationaux, à côté de sociétés d'ingénierie locales.

Dans nos métiers, les entreprises qui fonctionnent sont celles qui ont su se positionner de manière compétitive et qualitative sur le territoire.

Ce système concurrentiel est sain. Toutefois, il ne faudrait pas que demain une société française puisse exercer son activité à Monaco alors que dans le même temps son homologue monégasque n'aurait plus la possibilité de travailler en France.

Ce risque d'exclusion est accentué par la dématérialisation croissante des procédures de passation des marchés publics.

À cela s'ajoute le fait que Monaco n'est pas conforme aux standards européens en matière de numéro d'identification nécessaire pour candidater à certains appels d'offres publics européens. Résultat : un certain nombre d'entreprises monégasques risquent de ne plus pouvoir y répondre.

MBN/ Qu'attendez-vous de ces négociations ?

H.F. : Permettez-moi de prendre un exemple personnel. Mes sociétés sont nées et se sont développées à Monaco. Notre savoir-faire est reconnu notamment

dans la région Provence Alpes Côte d'Azur voisine où elles réalisent 30% à 40% de leur chiffre d'affaires.

Si demain la situation devait changer du fait de l'issue des négociations, leur modèle économique serait mis à mal.

Face à ces incertitudes, renforcées par les difficultés de trouver à Monaco des locaux adaptés à des prix raisonnables et d'y embaucher des ingénieurs qualifiés, nous avons récemment fait le choix de créer une structure en France.

La cherté des loyers et les problèmes récurrents d'accès à la Principauté font qu'il devient difficile de recruter des cadres dans notre secteur : pour des raisons de confort de vie, ils préfèrent de plus en plus souvent être employés dans la région économique voisine. C'est un phénomène récent, mais révélateur.

Nous sommes dans une économie mondialisée. Nous devons pouvoir exporter nos savoir-faire au même titre que les autres pays les exportent à Monaco. C'est cela que nous attendons des négociations. Même s'il ne faudrait pas que l'Europe vienne fragiliser le modèle monégasque qui fonctionne bien, en l'alourdissant à outrance.

Aujourd'hui, il est évident que de plus en plus de textes monégasques sont rédigés en anticipation de futurs accords avec l'UE qui viendraient concilier nos spécificités et les règles européennes.

Si cet objectif est clair, cela soulève aussi des interrogations : quel avenir veut-on pour Monaco ?

S'il est utopiste de vouloir être à 100% indépendants dans une économie mondialisée, devons-nous pour autant aller chercher nos savoir-faire d'ingénierie et de créations de valeur ajoutée intellectuelle dans les autres pays ?

Depuis la sortie de la seconde guerre mondiale, Monaco a toujours été un laboratoire d'innovations technologiques appliquées à la construction.

L'extension en mer de Fontvieille, l'enfouissement de la gare, le nouveau port... : ces grands projets ont été structurants pour le pays et pour l'ingénierie monégasque.

Bien sûr, nous pourrions vivre sans ingénierie monégasque sans que l'économie de notre pays soit mise à mal, mais cela reviendrait à se priver d'un pan entier d'activité, et serait un non-sens par rapport à l'Histoire.

Quelle que soit l'issue des négociations, nos gouvernants devront veiller à préserver l'équilibre et la réciprocité dans le marché du travail pour que nos entreprises ne soient pas pénalisées.

Nous ne voulons pas de traitements de faveur, mais des conditions de concurrence équitables.

Témoignages de chefs d'entreprises

Georges Mas et Anne-Marie Noir



©Laboratoires ASEPTA

©VdG, photo

Georges Mas, Administrateur Délégué des Laboratoires ASEPTA – SED – ADAM, et Anne-Marie Noir, Présidente Directrice Générale, attendent un accord qui permette à Monaco de ne plus être considéré comme un pays tiers, afin de pouvoir vendre ses produits en Europe sans avoir besoin de passer par une filiale en France.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'Union Européenne ?

G.M. : Notre Groupe, les Laboratoires ASEPTA – SED – ADAM, trois sociétés créées en Principauté il y a 75 ans, est effectivement très attentif et soucieux de voir aboutir dans notre domaine, de façon effective, les négociations Monaco-Union Européenne.

Notre secteur d'activité est la dermocosmétique, l'esthétique, les produits soins hygiène, en particulier soins podologiques (société leader avec la marque AKILEINE), la pharmacie vétérinaire ; et dans le domaine de la beauté, leader pour ECRINAL et en bonne position pour les produits VITA-CITRAL et COUP D'ECLAT, un secteur réglementé tant à Monaco qu'en Europe.

La Loi Monégasque sur les produits cosmétiques, dispositifs médicaux, compléments alimentaires, est similaire dans sa réglementation à la Loi Européenne et le contrôle de ces activités est assuré par la D.A.S.A. Monaco, avec l'assistance des Inspecteurs de la Pharmacie Française.

Les déclarations des formules cosmétiques étaient faites jadis auprès des Centres Anti-Poisons Français et ensuite sur l'organisme informatique « Le Portail Européen ».

À la création de celui-ci, elles ont été rendues impossibles il y a 5 ans par Décision de l'Union Européenne de fermer le Portail à partir de Monaco ; Monaco étant un Pays Tiers, non membre de l'Union Européenne.

Donc, malgré l'Union Douanière de Monaco avec l'Europe, la libre circulation à partir de Monaco des marchandises sur le territoire de l'Europe,

l'identité de la loi cosmétique monégasque à la loi européenne, le produit cosmétique monégasque ne pouvait plus être mis sur le marché de l'Union, faute d'accès au Portail Européen, seul organisme habilité à recevoir les déclarations : formules et informations nécessaires, garantissant la sécurité du produit pour les consommateurs.

C'est une anomalie que nous avons demandé au Gouvernement Princier de prendre en compte dans ses négociations en demandant d'autoriser les entreprises de la Principauté d'avoir à nouveau accès au Portail Européen, sans la nécessité d'un importateur agréé en Europe.

Entre temps, et pour continuer à vendre nos produits, nous avons créé une SARL française à Beausoleil « LE MAS NOIR » chargée d'accomplir les formalités européennes, solution provisoire mais non satisfaisante car engendrant des coûts supplémentaires importants : marquage supplémentaire des conditionnements.

En outre, pour bien des pays de l'Union et également des Pays Tiers, la situation de Monaco reste difficile à appréhender faute de référence à un texte précis, qui plus est, la réglementation de commercialisation des cosmétiques dans les différents Pays Européens n'étant pas toujours identique, chacun ayant ses propres exigences.

MBN/ Qu'attendez-vous de ces négociations ?

A-M.N. : Une situation clarifiée qui permette à Monaco de commercer effectivement avec l'Europe, sans multiplication de tracasseries et de coûts, et dans le respect d'un accord pour les industries de notre secteur. La Suisse nous semble-t-il a bénéficié de ce type d'accord sans faire partie de l'Union Européenne.

À MONACO

ASSUREZ VOUS

PREMIUM

M

M

A

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT !

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

Témoignages de chefs d'entreprises

Vincent Palmaro



Vincent Palmaro, Vice-président délégué et Administrateur de la S.A.M. EMONE, et Président du Syndicat Monégasque des Entreprises de Propreté (SPMEP), rappelle les objectifs des négociations entre Monaco et l'UE, et évoque les conséquences possibles sur le secteur de la propreté.

MBN/ Selon vous, quels sont les principaux objectifs de ces négociations ?

V.P. : Cet accord avec l'UE aura nécessairement et principalement des implications économiques puisque son but principal est de permettre aux agents économiques de la Principauté d'accéder le plus largement possible au marché intérieur européen. Il s'agit aussi de permettre aux Nationaux de se former dans les Universités européennes, sans frais supplémentaires dans le cadre du dispositif ERASMUS, de faire des stages, ou de travailler plus facilement dans l'ensemble du territoire européen.

Le troisième objectif est d'instaurer un cadre de relations politiques, économiques et juridiques étendues à l'ensemble du marché européen. Enfin et surtout, l'objectif est d'obtenir de l'UE le maintien des spécificités monégasques (lignes rouges), et en particulier de la priorité monégasque à l'emploi et au logement, et du contrôle de l'installation par l'État des personnes et des entreprises en Principauté.

MBN/ Comment votre activité est-elle impactée par ces négociations ?

V.P. : Pour notre secteur, ces négociations sont sources de craintes à moyen et long termes. La principale interrogation concerne la liberté d'installation : l'installation massive de sociétés étrangères déstabiliserait-elle l'économie locale ?

Se pose également la question de la sauvegarde des spécificités monégasques non constitutionnelles et/ou n'ayant pas un support législatif.

Les risques liés à un manque de réciprocité entre les sociétés monégasques et les sociétés étrangères, notamment françaises et italiennes, sont également à souligner. De même que les risques relatifs à l'aboutissement des négociations pourraient provoquer d'une part la délocalisation de certaines

entreprises monégasques exportatrices, et d'autre part l'installation d'un grand nombre d'entreprises européennes en Principauté, dont les conséquences conduiraient à un tsunami économique pour tous les marchés, notamment ceux de la propreté.

Notre Syndicat estime que le déroulement de ces négociations devrait être souvent émaillé de consultations avec le terrain, c'est-à-dire avec les entreprises, ou d'échanges avec les autorités en charge de ce dossier, comme ce fut le cas lors du dernier salon Monaco Business.

MBN/ Qu'attendez-vous de ces négociations ?

V.P. : Compte tenu des dimensions de Monaco, la préservation de ses spécificités est vitale pour le futur : elles sont le socle de l'équilibre remarquable de son modèle économique et social. Certains besoins plus spécifiques ont également été identifiés par les sociétés de service, en particulier dans notre secteur.

Le principal concerne la réciprocité, non seulement de principe, mais aussi au niveau des conditions effectives d'activité sur le territoire d'un autre État.

Les entreprises monégasques souhaitent pouvoir détacher librement des salariés en France dans le respect de sa législation.

Elles souhaitent également que la réglementation monégasque soit intégralement respectée par les sociétés étrangères lorsqu'elles détachent des salariés en Principauté, afin d'éviter les détachements « sauvages », c'est-à-dire sans déclaration préalable, en provenance des États voisins, mais aussi de pays plus lointains comme la Roumanie, la République Tchèque..., que nos entreprises constatent fréquemment.

D'autant plus qu'en France, des décisions ont été prises en faveur d'une stricte application de la loi Macron en matière de détachement des salariés qui se traduit par des contrôles accrus des Inspections du travail, en particulier dans les zones frontalières.

Au-delà de la perte de TVA pour l'État Monégasque, ce phénomène génère une distorsion de concurrence entre les entreprises monégasques et leurs homologues étrangères.

En conclusion, un bon accord, qui devra être ratifié par le Conseil National, permettrait à l'UE de bénéficier de l'image mondiale positive de Monaco, et réglerait une situation qui lui est défavorable : celle d'une grande puissance qui vit avec un petit pays indépendant dans sa propre zone euro.

Monaco développerait des relations avec la grande puissance qu'est l'UE, sans pour autant déséquilibrer son modèle socio-économique de qualité basé sur l'ensemble des spécificités monégasques.

Témoignages de chefs d'entreprises

Jean-Marc Rietsch



Jean-Marc Rietsch, dirigeant de la société FISAM et expert du numérique, évoque les fondements de l'Europe, et explique les avantages pour Monaco et ses entreprises de se conformer aux standards européens en matière de numérique.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

J-M.R. : Avant d'évoquer ces négociations et leur effet sur le secteur du numérique, j'aimerais repositionner l'Europe. C'est un constant sujet de débat qui nous fait souvent perdre de vue la problématique de fond. Certains paradoxes permettent cependant d'expliquer pourquoi l'Europe a du mal à exister en tant que Fédération d'États. Le premier est historique car l'Europe a été créée après la seconde guerre mondiale pour maintenir un climat de paix, et il lui faudrait aujourd'hui se doter d'une armée commune pour exister en tant qu'État souverain. La seconde contradiction est que chaque pays membre évolue selon ses propres problématiques qui ne sont pas nécessairement celles de la communauté. La troisième est le Brexit qui fragilise un peu plus le bloc européen. Quatrièmement : admettre le principe d'une Fédération d'États signifie que chaque pays devrait accepter de perdre en souveraineté nationale. Enfin, même si l'Europe est le premier marché mondial avec 500 millions de citoyens, des progrès restent à faire sur le plan commercial et le vieux continent est inondé de produits chinois et américains. Pour ces grands pays, l'Europe représente un double marché : pour y exporter leurs biens de consommation et comme source d'accès à la connaissance. Mais dans le contexte international actuel, du fait des sanctions économiques que les États-Unis ont rétabli envers l'Iran, l'Europe a une opportunité pour s'imposer en tant qu'entité sur la scène internationale.

MBN/ Certaines évolutions réglementaires ne traduisent-elles pas aussi une avancée de l'UE en tant qu'entité ?

J-M.R. : Oui, l'UE s'attache effectivement à harmoniser les législations des États membres au travers de la mise en œuvre de certains actes juridiques, notamment des règlements européens qui s'appliquent à tous de manière obligatoire,

immédiate et intégrale. Deux d'entre eux montrent plus particulièrement la volonté de l'Europe d'organiser un marché unique du numérique. D'abord l'eIDAS (Electronic Identification and Trust Services) sur les systèmes d'identification électroniques et les services de confiance, entré en application le 1er juillet 2016, qui fixe les nouveaux standards juridiques de tous les échanges dématérialisés. Ensuite le GDPR (General Data Protection Regulation), qui renforce la protection des données personnelles et responsabilise les acteurs des traitements, et est applicable dans les États membres depuis le 25 mai 2018 à toute entité qui collecte, traite et stocke des données dont l'utilisation peut permettre, directement ou non, d'identifier une personne.

MBN/ Monaco peut-il rester à l'écart de ces évolutions ?

J-M.R. : Monaco peut difficilement rester en marge de ces évolutions significatives. Si tel était le cas, cela complexifierait certains échanges dématérialisés entre des sociétés monégasques et européennes (eIDAS). C'est pour cela que les Autorités Monégasques ont entamé un processus visant à intégrer progressivement une certaine reconnaissance des standards européens. La stratégie de Monaco est aussi de se rapprocher de l'Europe en termes de protection des données, et les sociétés monégasques travaillant avec les pays de l'UE sont soumises aux exigences de conformité au RGPD. En matière de numérique, l'Europe peut également être une source d'inspiration, à l'instar notamment du modèle estonien où l'e-santé est très développée, 99% des services administratifs et 98% du système bancaire sont dématérialisés. S'il est intéressant sur ces aspects numériques que Monaco se rapproche de l'environnement européen, cela ne signifie pas pour autant que le pays doit se fondre dans l'Europe. Là réside toute la difficulté : garder sa raison d'être et les spécificités qui ont fait son succès, tout en donnant la possibilité aux entreprises monégasques d'accéder au marché unique européen grâce à un accord adapté.

MBN/ Qu'en concluez-vous pour votre activité ?

J-M.R. : Aujourd'hui, rien ne freine le développement de mon activité. Le secteur du numérique évolue dans le bon sens, en particulier depuis l'arrivée de Frédéric Genta, Délégué interministériel chargé de la transition numérique. L'AMSN et son Directeur Dominique Riban avaient bien préparé le terrain avec le RGS (Référentiel Général de Sécurité) sur l'identification électronique, les règles applicables aux systèmes d'information et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein des différents services de l'État et entre les usagers et les services de l'État, qui reprend partiellement le règlement eIDAS. Tout cela contribue à créer à Monaco les conditions favorables au développement de l'économie numérique.

Témoignages de chefs d'entreprises

Alain de Roany

Alain de Roany, Président du Syndicat Monégasque des Entreprises des Industries Chimiques Pharmaceutiques et Assimilées et Administrateur Délégué des laboratoires Prodifac, explique les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur cosmétique dans l'attente de l'issue des négociations entre Monaco et l'Union Européenne.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

AdR : Depuis mars 2015, un nouveau règlement de l'Union Européenne en matière de produits cosmétiques oblige, pour certains produits, les fabricants à avoir un responsable de mise sur le marché qui soit installé dans le territoire de l'Union Européenne. Cela signifie que nous sommes obligés de créer une structure dans l'UE pour pouvoir y vendre nos produits. En effet, si les entreprises monégasques respectent totalement les normes européennes en la matière, la Principauté est considérée comme un pays tiers. Nous avons donc toutes les contraintes du système mais pas les bénéfiques, d'autant plus que la réciproque n'est pas toujours vraie, et que les entreprises européennes peuvent vendre librement leurs produits cosmétiques à Monaco. Dans un cadre général, ces négociations nous mettent aussi dans une situation d'incertitude juridique, réglementaire et fiscale très préjudiciable. Comment investir à Monaco quand on ignore comment la Principauté sera considérée par l'Union européenne dans quelques années ?

MBN/ Qu'attendez-vous des négociations avec l'UE ?

AdR : Le pire serait de ne pas avoir d'accord, cela mettrait en péril notre secteur. Notre attente est de bénéficier des mêmes conditions qu'un pays faisant partie de l'UE, c'est-à-dire notamment que le responsable de mise sur le marché puisse être implanté dans le pays. Mais il ne faut pas pour cela sacrifier les spécificités monégasques, Monaco est un pays petit enclavé qui a l'obligation de se protéger. Il faut trouver un juste milieu, ne pas vider Monaco de sa substance, et donc protéger le marché monégasque, mais ne pas arriver non plus à un point de blocage où des entreprises monégasques refuseraient toute concurrence étrangère.

Témoignages de chefs d'entreprises

Georges Sangiorgio et Michel Raschetti



Georges Sangiorgio, Président du Syndicat Monégasque des Entreprises de Prévention et de Sécurité et Administrateur Honoraire de Monaco Sécurité Privée, et Michel Raschetti, Président Administrateur Délégué de Monaco Sécurité Privée, font le point sur la situation dans leur secteur et en résument les attentes quant à l'issue des discussions avec l'UE.

MBN/ Comment votre secteur est-il impacté par les négociations avec l'UE ?

G.S. : Notre secteur est extrêmement réglementé, et nous souffrons déjà de concurrence déloyale, que ce soit de la part de sociétés étrangères venant exercer en Principauté, ou même de tentatives d'échapper à la réglementation, par exemple en donnant le titre de « chauffeur » à un garde du corps. L'ouverture complète de la concurrence nous serait extrêmement préjudiciable. En effet, du fait de coûts globalement plus importants à Monaco qu'en France, notamment les coûts immobiliers, nous ne pourrions pas être compétitifs dans le pays voisin, alors même que la concurrence dans le pays s'intensifierait. Nous ne pourrions pas bénéficier des côtés positifs de l'ouverture, tout en en subissant les côtés négatifs. En d'autres termes, si le marché était totalement ouvert à Monaco, comme d'autres secteurs peuvent le souhaiter, nous disparaîtrions. Le résultat de ces négociations entre Monaco et l'UE nous impactera donc très fortement et décidera de l'avenir des entreprises du secteur de la prévention et de la sécurité.

MBN/ Qu'attendez-vous des négociations avec l'UE ?

M.R. : Monaco a des spécificités qui ne peuvent pas être occultées, la petite taille du pays l'oblige à conserver ses prérogatives pour survivre. Il est essentiel de protéger notre métier en maintenant l'Agrément Ministériel délivré par le Ministre d'Etat pour les dirigeants de sociétés tout en maintenant le système d'autorisation d'embauche pour l'ensemble des collaborateurs. Nous attendons donc un accord équilibré pour tous qui aille dans l'intérêt du pays, cet accord devra permettre le développement de

certains secteurs sans condamner à périliter des professions très particulières comme la nôtre. Nous restons confiants pour l'avenir et nous maintenons nos plans d'investissement et de développement pour Monaco Sécurité Privée.

CONCLUSION GLOBALE DU DOSSIER :

Si les entrepreneurs n'ont pas tous les mêmes attentes concernant les négociations avec l'Union Européenne, tous s'accordent sur l'importance de sauvegarder les spécificités monégasques qui ont fait le succès du pays. Les explications apportées par le Conseiller-Ministre Gilles Tonelli vont dans le bon sens et laissent espérer qu'un accord « gagnant-gagnant », tel que défendu par le Président de la FEDEM Philippe Ortelli, pourra être conclu.



GRAPHIC SERVICE

IMPRIMEUR À MONACO
ALL PRINTING SERVICES

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

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

NOUVEAU SITE WEB

www.gsmonaco.com

LA VALEUR DES VALEURS



Monaco, circa 1890

© Wikimedia Common

«La valeur est le rapport de deux services échangés»

Frédéric Bastiat

«L'artiste est un escroc pour le savant, qui est une bouche inutile pour le conquérant, qui est un malfaisant pour le saint, qui est un mal baisé pour l'hédoniste, qui est un débauché pour le sage, qui est un triste sire pour l'artiste.»

Dominique Nogues («Comment rater complètement sa vie»)

Quelle est la valeur d'un objet qui ne peut être vendu ?

La question paraît absurde, mais le service fiscal américain (IRS) y a donné une réponse chiffrée en 2012 : il a estimé à \$85 Millions un aigle empaillé que son propriétaire n'avait pas le droit de vendre... et donc exigé \$29 millions de taxes. Finalement un accord a pu être trouvé : le propriétaire a du donner son aigle à un musée, le MoMA (Melbinger, 2015). Pour justifier son extorsion, le fisc américain a argué que l'aigle n'était pas *totalem*ent invendable puisqu'il existe un marché parallèle de l'Art. Ce faisant il a montré la limite même du terme valeur : sans marché, il n'a pas de sens.

Valeur et valeurs

Au singulier, la *valeur* est la quantification d'une qualité et nécessite donc un marché pour avoir un sens. Chacun d'entre nous se trouve en permanence sur plusieurs marchés, et a une valeur différente sur chacun d'entre eux. On ne peut bien sûr additionner ni agréger ces valeurs pour définir la valeur d'un individu : il n'existe pas de marché pour ce faire. Mais il existe cependant des corrélations positives entre ces différentes valeurs. Par exemple, comme le statut d'un homme dépend fortement de sa valeur sur le marché de l'emploi, et que le statut est aussi le premier critère de valeur d'un homme sur le marché de l'accouplement (il est l'équivalent de la beauté chez la femme), les valeurs d'un homme sur ces deux marchés sont en partie liées (ce qui est moins le cas pour une femme).

Aussi, dans son sens courant, la valeur est généralement associée au prix.

Antoine de Saint Exupéry avait critiqué ce glissement dans Le Petit Prince (chap. IV) :

«Si vous dites aux grandes personnes : « J'ai vu une belle maison en briques roses, avec des géraniums aux fenêtres et des colombes sur le toit... » elles ne parviennent pas à s'imaginer cette maison. Il faut leur dire: « J'ai vu une maison de cent mille francs. » Alors elles s'écrient : « Comme c'est joli ! »»

Le terme valeur a un sens tout à fait différent au pluriel. Les valeurs correspondent en effet à ce qui est le plus inchangeable dans une culture, ce qui n'est pas négociable et ce sur quoi tout le monde s'entend, ce qui reste quand tout l'environnement a évolué. Philippe Silberzahn (2016), se référant à Clayton M. Christensen (2011), prend l'exemple du développement d'une entreprise : au début les décisions sont prises par les fondateurs, puis des règles se dégagent, qui permettent de mettre en place des processus, enfin ces règles sont internalisées et reconnues par tous : «Ce qui définit ce que l'organisation est capable de faire migrer donc au cours du temps : initialement la capacité réside dans les ressources, essentiellement humaines. Puis elle migre vers les processus, explicites, puis au final vers les valeurs, implicites, définissant ainsi la culture de l'organisation.» Bien sûr, et c'est le sujet de l'article de Silberzahn, ces valeurs rendent plus difficile tout changement.

Au niveau des sociétés, les valeurs sont ces règles non dites qui définissent qui réussira et qui sera ostracisé, et ont ainsi une influence déterminante sur l'évolution du pool génique de la population. Aussi le plus souvent chacun cherchera à imposer les siennes.

Et quand on parle de valeur personnelle, le sens change encore, pour désigner plutôt la conformité d'un individu ou d'une organisation à certaines de ces valeurs, celles valorisées dans sa culture, hormis bien sûr en situation de recrutement ou de négociation salariale où la définition redevient purement quantitative.

Normes sociales vs Normes de marché

Cette dualité quantitatif-qualitatif des valeurs se représente en psychologie par un axe (un continuum) allant des *Normes sociales* aux *Normes de marché*. Les premières correspondent à «*tout ce qui ne s'achète pas*», à ce qui n'a pas de valeur monétaire mais exige une forme de réciprocité, à l'exact opposé de l'autre extrémité, où l'échange est quantifié, monétaire, et définitif.

La position d'un acte sur cet axe est très marquée culturellement et mène souvent à des désaccords. Le marronnier journalistique de chaque lendemain de Noël «*Peut-on revendre ses cadeaux ?*» en montre un exemple. De même, beaucoup de femmes reprochent aux prostituées de positionner du côté Normes de marché ce qui, selon elles, ne devrait surtout pas y être, et les accusent de concurrence déloyale, voire d'être «*cheap*» (pas chères).

Au cours de l'histoire, le développement de la monnaie et l'enrichissement général de la population ont permis un fort basculement vers les Normes de marché de ce qui auparavant était social. Cette évolution a brisé des solidarités, mais en même temps libéré les individus. Pier Jakez Helias avait montré dans *Le Cheval d'Orgueil - Mémoire d'un Breton du Pays Bigouden* le poids sclérosant des Normes sociales en pays pauvre, en détaillant comment chacun avait des obligations vis-à-vis des autres et devait être habile à *quantifier* ce qui ne l'était pas naturellement : chacun devait donner à ses voisins, mais pas plus que ce que ceux-ci pourraient lui rendre.

A l'opposé, Internet a imposé le gratuit, qui se positionne dans les Normes sociales, mais où la réciprocité demandée n'est pas respectée, ce qui est perçu par tous comme le signe d'un manque total de valeur.

Valeur financière

Mais même du côté marché des difficultés se posent.

Daniel Bernouilli (1700-1782) avait défini que la valeur dépend à la fois de l'utilité et de la quantité disponible : une pièce de monnaie a plus de valeur pour un pauvre, qui en manque, que pour un riche. C'est l'approche proportionnelle que nous utilisons naturellement : la perception que nous avons d'une dépense ou d'une rentrée dépend directement de notre situation financière du moment, et nous imaginons bien qu'un riche hésitera moins qu'un pauvre à s'acheter un objet coûteux. Pourtant, quelle que soit sa fortune personnelle, la pièce de monnaie a toujours la même valeur : la valeur perçue peut être éloignée de la valeur d'échange, et le fisc le sait et en profite au travers d'impôts progressifs.

Et la situation se complique très rapidement. La création d'un marché temps réel, la Bourse, a permis de quantifier la valeur instantanée d'une action ou d'une obligation. Par une simple multiplication on peut ainsi connaître la richesse d'un actionnaire, et tous les ans la liste des personnes les plus riches au monde est publiée. Mais si Bill Gates vendait en un coup toutes ses actions Microsoft, combien en tirerait-il ? Leur valeur chuterait brutalement, et sa richesse finale serait beaucoup plus faible que celle qu'on lui donne actuellement.

Ainsi, la valeur intrinsèque n'existe pas, elle n'est qu'une valeur potentielle, celle qu'on imagine qui serait retenue lors d'un échange.

Valeur psychologique

Au niveau le plus profond, notre cerveau est pré-programmé pour automatiquement, et extrêmement rapidement, quantifier la valeur de ce que nous percevons. Knutson et al. (2007) avaient montré que si notre *Nucleus accumbens* nous donne l'envie d'acheter (au point qu'il est surnommé «*Bouton Achat*»), d'autres zones du cerveau (et notamment l'*Insula*) pourront

bloquer cette pulsion face au prix (voir Lettre Neuromonaco 3). Plus récemment, Sasikumar et al. (2018) ont montré que le cerveau assigne une valeur à un objet vu en moins d'un dixième de seconde, c'est-à-dire dans le même temps que l'objet est reconnu.

Il ne faut cependant pas croire que ce calcul automatique est figé : de très nombreuses études ont trouvé de nombreux facteurs pouvant l'influencer, et tous les Américains connaissent l'histoire de Mark Twain où Tom Sawyer parvient à transformer l'image d'une corvée (repeindre la clôture) en une opportunité rare et donc précieuse, au point que ses amis arrêtent de se moquer de lui et finissent même par le payer pour avoir le privilège d'eux aussi tenir le pinceau, c'est-à-dire l'aider. Et les responsables marketing et les publicitaires disposent de nombreuses armes psychologiques pour manipuler notre perception de la valeur. On peut citer l'*Effet halo*, qui nous fait juger d'un objet à partir d'une seule de ses caractéristiques («*Ce qui est beau est bien*»), l'*Effet de simple exposition*, qui nous fait aimer ce que l'on voit souvent (et qui explique le matraquage publicitaire...), et le *Storytelling* (raconter une histoire, surtout quand il est associé à l'enthousiasme. Ils peuvent même jouer sur nos pulsions les plus primaires : ce n'est pas pour rien que les boulangeries sont à l'entrée des supermarchés, et si l'odeur de bon pain cuit n'est pas assez forte «*un peu de RV 184 soufflé à l'extérieur et le client, tiré par le nez, entre*» (Georges & Badoc, 2010, p. 140).

La création de valeur

Et si la valeur est variable et dépendante des influences et manipulations extérieures, au point de n'être figée qu'au moment de l'échange, elle est aussi extrêmement dépendante des valeurs.

Le Billet Eco 10 («*Le partage des ressources rares*», *MBN 54*) avait montré que les échanges sont un jeu à somme positive (où chacun gagne plus que ce qu'il apporte) c'est-à-dire qu'ils créent de la valeur. Cela implique que les valeurs d'une société ont une influence déterminante sur la valeur. L'histoire nous l'a montré et nous le démontre en permanence : les pays libres, dont les valeurs ont permis l'organisation de la mise en commun et du partage du capital au niveau des individus (ie : le capitalisme), sont riches, à l'opposé de ceux dont les valeurs ont concentré le contrôle du capital aux mains de l'oligarchie, qui s'enfoncent dans la pauvreté et les problèmes sociaux et finissent par s'écrouler. L'évolution va dans le bon sens : ces dernières décennies, plusieurs pays socialistes ont rejeté leurs valeurs destructrices et se sont ouverts, bénéficiant ainsi d'un enrichissement rapide de leur population. Mais cette évolution positive est fragile, il est urgent de se battre pour conserver les conditions qui permettent son éclosion. Ces systèmes politiques qui avaient été rejetés par l'histoire reviennent en vogue : de plus en plus veulent restreindre la liberté des échanges, que ce soit par de nouvelles taxes ou par de nouvelles contraintes réglementaires.

Promouvoir ses valeurs

Ce sont les valeurs monégasques qui ont permis l'extraordinaire réussite du pays. Au-delà même de son modèle social libéral qui a prouvé son efficacité à créer de la valeur, c'est (comme expliqué dans le Billet Eco 3 : «*Le Paradoxe Monaco*», *MBN 47*) l'affirmation de ses valeurs qui permet à la Principauté de créer la cohésion au sein d'une communauté extrêmement diversifiée, cohésion nécessaire à la confiance qui est à la base du développement. Les spécificités monégasques, enjeux des négociations entre Monaco et l'Union Européenne, ne se limitent pas à leur seule dimension géographique. Certes, la petite taille du pays et son enclavement exigent des adaptations particulières, mais la Principauté ne se résume pas à ses contraintes physiques : la manière particulière qu'elle a su inventer pour réussir malgré celles-ci est aussi une spécificité fondamentale.

Toutes les valeurs n'ont pas la même valeur, c'est en promouvant les siennes que Monaco pourra conclure un accord bénéfique pour toutes les parties.

Philippe Gouillou

LES JOURS FÉRIÉS EN PRINCIPAUTÉ

I - HISTORIQUE

- Jusqu'en 1944 il n'avait été institué à Monaco aucune réglementation spéciale relative aux jours fériés, applicable aux salariés.

Seul l'article 93 de l'ordonnance souveraine du 10 juin 1859 fixait les jours fériés pour les Tribunaux.

- Dès 1944, des conventions collectives correspondant à différents corps de métiers viennent combler cette lacune en fixant divers jours fériés et en précisant l'incidence notamment sur les salaires. Or, ces conventions collectives différaient en fonction de l'activité considérée et de nombreuses discordances sont intervenues par l'extension d'anciennes ou l'application de nouvelles conventions collectives.
- Le 6 septembre 1946, les partenaires sociaux (Fédération Patronale Monégasque et Union des Syndicats de Monaco) vont signer un avenant n°1 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et introduire le principe de 14 jours fériés chômés par tous mais qui n'étaient payés qu'aux seuls mensuels, (à l'exception de la fête du Prince Régnant et du 1^{er} mai qui étaient payés quel que soit le mode de rémunération du personnel). A l'époque, on faisait encore la différence entre le salaire mensuel et le salaire horaire.

Cet avenant n'a jamais été étendu et n'était donc applicable qu'aux signataires de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail.

- Le 11 janvier 1958, la loi n°635 tendant à fixer la liste des jours fériés pour l'administration a remplacé la loi du 23 février 1933 qui a abrogé l'article 93 de l'ordonnance souveraine du 10 juin 1859.

Cette loi prévoyait 13 jours fériés légaux dont le 8 mai.

«Article unique de la loi : «...» la Cour d'Appel et les Tribunaux, ainsi que les Caisses Publiques, vaqueront les jours de dimanche et les jours de fêtes légales, à savoir :

- *Le premier jour de l'an,*
Les jours :
- *De Sainte-Dévote*
- *Du lundi de Pâques*
- *Du 1^{er} mai*
- *Du 8 mai*
- *De l'Ascension*
- *Du lundi de Pentecôte*
- *De la Fête Dieu*
- *De l'Assomption*
- *De la Toussaint*
- *De la Fête du Prince Régnant*
- *De l'Immaculée Conception*
- *De Noël*

Lorsque le premier jour de l'an, les jours de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnant et de Noël, tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié légal...»

- Quelques jours après l'adoption de la loi n°635, le législateur a fixé les 7 jours qui seraient chômés dans le secteur privé. Il s'agissait de la loi n°643 du 17 janvier 1958 tendant à déterminer les conditions de travail et de rémunération des jours fériés légaux. Par cette loi, le législateur souhaitait harmoniser les dispositions valables dans les différents

secteurs professionnels et déterminer les jours fériés chômés et obligatoirement rémunérés.

Cette loi prévoyait notamment dans son article 3 que *« lorsqu'ils ne tombent pas le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire du salarié, sont obligatoirement payés pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de rémunération, les jours fériés ci-dessous, lesquels devront être chômés sous réserve des dispositions de l'article 5 :*

- *19 novembre (Fête du Prince Régnant) ;*
- *1^{er} Janvier ;*
- *Lundi de Pâques ;*
- *1^{er} Mai (Fête du travail) ;*
- *15 Août (Assomption) ;*
- *1^{er} Novembre (Toussaint) ;*
- *25 décembre (Noël).*

Les stipulations des conventions collectives en vigueur qui prévoient des jours chômés différents de ceux fixés ci-dessus ne peuvent avoir pour effet de faire bénéficier les salariés d'un nombre de jours chômés et payés supérieur à 7 au cours de l'année.

Toutefois, les dispositions de la présente loi ne portent pas atteinte aux conventions ou usages qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés».

L'article 4 de cette même loi stipulait que : *«pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, l'indemnité afférente aux journées chômées visées à l'article précédent doit correspondre au montant du salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage et est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiqués dans l'établissement considéré.*

Pour les salariés payés périodiquement à la semaine, à la quinzaine ou au mois, ces journées chômées ne peuvent entraîner aucune réduction des salaires afférents à ces mêmes périodes».

Par ailleurs, l'article 5 de la loi prévoyait que : *«dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés les jours chômés énumérés à l'article 3 on droit, en plus du salaire correspondant au travail soit à une indemnité égale au montant dudit salaire, soit à un repos compensateur rémunéré».*

Enfin, l'article 6 de cette même loi disposait que : *«lorsque le travail a été suspendu un jour férié légal, le chef de l'établissement a la faculté de faire récupérer les heures perdues après consultation du personnel intéressé.*

La rémunération afférente à ces journées de récupération est calculée comme suit :

- 1) *pour le personnel payé au mois sur la base de 1/25^{ème} du salaire mensuel,*
- 2) *pour le personnel rémunéré à l'heure, sur la base du salaire horaire majoré s'il y a lieu, des taux prévus pour les heures supplémentaires».*

Pendant cette période, les salariés mensuels des professions dont les employeurs étaient adhérents à un syndicat affilié à la Fédération Patronale Monégasque bénéficiaient de l'avenant n°1 de la Convention Collective Nationale du Travail et donc avaient droit à 14 jours fériés. Par contre ce n'était pas le cas des salariés rémunérés à l'heure qui relevaient de la loi n°643.

A l'usage cette réglementation avait semblé d'une insuffisante précision et ne pas comporter d'assez souples conditions d'application.

- Aussi, le 15 avril 1960, les partenaires sociaux conclurent un avenant n°6 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail publié

sous forme de circulaire n° 60-60 dans le Journal de Monaco du 28 novembre 1960.

Cet Avenant n° 6 venait s'ajouter aux prescriptions de la loi n° 643 du 17 janvier 1958.

Il prévoit les mêmes jours fériés que la loi n° 643. Il réduit à 7 le nombre de jours fériés obligatoirement chômés pour les entreprises adhérentes, qui était fixé à 14 par l'avenant n°1, vu ci-dessus «dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux», comme le souligne l'article 1^{er} dudit avenant. Cet avenant n°6 introduit en outre certaines notions fondamentales absentes dans la loi, dont notamment :

- le fait que, lorsque le 1^{er} janvier, le jour de la Fête du Travail, de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnant et de Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié, chômé et payé
- le fait que le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur accomplit son travail, sauf cas de force majeure, à la fois la dernière journée, habituellement travaillée dans l'entreprise, précédant le jour férié et la première journée, également habituellement travaillée dans l'entreprise, suivant le jour férié ; il en sera de même pour la rémunération du jour férié reporté au lundi...
- Enfin il prévoit le paiement du jour férié quand il tombe le jour de repos hebdomadaire ou un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (majoration de 100 % mais non cumulable avec les heures supplémentaires).

L'article 3 de l'avenant n°6 prend le soin de préciser que : « les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.»

Cet article ne fait que confirmer le préambule de la Convention Collective Nationale du Travail du 5 novembre 1945 qui prévoit que : «... des modifications pourront être apportées, d'un commun accord, entre les employeurs et les employés d'une même corporation, en ce qui concerne certaines clauses générales ou modalités d'application, pour tenir compte à la fois des conditions d'exploitation propre à chaque commerce ou industrie, des conditions d'emploi de la main d'œuvre et de us et coutumes.»

Aussi, par cet article, les conventions collectives peuvent déroger aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Travail et prévoir un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés que ceux prévus dans ladite Convention Nationale.

- Par ordonnance-loi n°689 du 4 mai 1960, modifiant l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 relatif aux jours fériés légaux, le 8 mai est effacé de la liste des jours fériés qui étaient accordés aux salariés du secteur public, comme le précise l'exposé des motifs ci-dessous :

«La modification, par la loi n°635 du 11 janvier 1958, de l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 a eu notamment pour effet d'inclure dans la liste des jours fériés légaux la date du 8 mai, afin de commémorer l'Armistice de 1945.»

Cette mesure a eu comme conséquence d'ajouter encore aux diverses fêtes traditionnellement célébrées au cours dudit mois : premier mai, Ascension, Fête Dieu et Lundi de Pentecôte lorsque cette fête se trouve placée en mai.

Les multiples jours fériés ainsi rassemblés dans le courant d'un même mois ne manquent pas de créer certaines perturbations dans la plupart des activités administratives, industrielles et commerciales.

Or, il n'apparaît pas qu'il soit indispensable de lier à une date rigoureusement déterminée la commémoration de l'Armistice de 1945; cet anniversaire sera célébré, à l'instar de la France, le 8 mai lorsque ce jour est un dimanche ou, dans le cas contraire, commémoré le premier dimanche qui suit cette date.

La présente ordonnance-loi tend en conséquence à effacer le 8 mai de la liste des jours fériés légaux.»

Ainsi, l'article 93 de l'ordonnance du 10 juin 1859 tel qu'il a été modifié par la loi n°635 du 11 janvier 1958 était abrogé et remplacé par de nouvelles dispositions qui fixent non plus à 13 mais à 12 jours le nombre de jours fériés dans l'administration. **Le 8 mai n'a jamais été appliqué dans le secteur privé sauf peut-être par accord de branche.**

- Enfin, le 18 février 1966 étaient adoptées la loi n° 798 portant fixation des jours fériés légaux ainsi que la loi n° 800 régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux, modifiée le 5 juillet 1979 par la loi n° 1020.

Ces textes sont venus abroger la loi n°643 qui régissait la matière dans le secteur privé.

Ce sont ces textes qui sont en vigueur à ce jour, et auxquels il faut se référer à minima.

II - LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

A - La fixation des jours fériés légaux

L'article 1^{er} de la loi n° 798 du 18 février 1966 fixe à 12 le nombre de jours fériés légaux.

Ainsi, conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er}, sont jours fériés :

- la Fête du Prince Régnant,
- le Premier Jour de l'An,
- la Sainte-Dévote,
- le Lundi de Pâques,
- le 1^{er} Mai,
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte,
- la Fête Dieu,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- l'Immaculée Conception
- Noël.

Conformément à l'article 4 de la loi n° 800 du 18 février 1966, les jours fériés cités ci-dessus «se substituent à ceux prévus par les conventions collectives ou les usages qui les auraient déterminés différemment ou en nombre inférieur».

Toutefois l'alinéa 2 de l'article 4 précise que : «les dispositions de la présente loi ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés chômés et payés résultant des conventions collectives ou des usages.»

Autrement dit, une convention collective ne peut prévoir une liste de jours fériés qui ignorerait l'article 1^{er} de la loi 798, c'est-à-dire qui ne reprendrait aucun des jours fériés cités ou qui n'en prendrait qu'une partie. Par contre, une convention collective de branche pourrait ajouter à la liste des jours fériés légaux quelques jours supplémentaires puisqu'elle respecterait le minimum légal.

B - Le mode de chômage et de rémunération des jours fériés légaux

La loi n° 800 fixe les conditions de travail et la rémunération des jours fériés légaux.

Ce texte doit être apprécié à la lumière de la loi n°798.

> **Le principe du chômage et du paiement des jours fériés légaux énoncés dans l'article 2 de la loi n°800 :**

«Sous réserve des dispositions de l'article 7, les jours fériés fixés par l'article 1^{er}, de la loi n°798 du 18 février 1866 sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur mode de rémunération.»

Ces jours sont également payés s'ils tombent, soit le jour de repos hebdomadaire du salarié, soit un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise.»

L'article 2 de la loi n°800 pose le principe de l'obligation du chômage et du paiement des jours fériés légaux fixés par la loi n°798, pour l'ensemble des salariés. Ce principe diffère de la législation française où seul le 1^{er} Mai est férié, chômé et payé ; les autres jours fériés pouvant être travaillés.

Le Tribunal du Travail le 9 février 2017, dans une affaire opposant le sieur DM contre société CS a jugé qu'un salarié interprète confédéric pour une durée de travail variable bénéficie de la loi n°800 contrairement à l'employeur qui prétendait que : « il serait inéquitable de traiter sans distinction les salariés qui travaillent à longueur d'année (et qui bénéficient logiquement de 12 jours chômés par an) et ceux qui ne travaillent qu'irrégulièrement soit quelques jours par mois. »

Le Tribunal du Travail juge notamment que : « si le contrat de travail à durée indéterminée implique dans l'esprit général une « stabilité », il n'est absolument pas incompatible légalement avec un nombre d'heures de travail (hebdomadaire, inférieure à 39 heures) et un horaire variable (sans garantie minimale d'heures de travail), moyennant une rémunération proportionnelle à la durée effective de travail, et ce, pour faire face à des besoins de l'entreprise liés à la fluctuation de ses activités, ce que recouvre la notion d'intermittence contractuellement convenue en l'espèce (absence de définition en droit Monégasque). »

Il ajoute que : ... « la société CS omet de prendre en considération les dispositions de l'article 6 alinéa 1 de la loi n°800 qui prévoit justement le cas des salariés rémunérés notamment à la journée : « pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, l'indemnité afférente au montant du salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage ; toutefois dans les cas visés au dernier alinéa de l'article 2 cette indemnité est calculée sur la base du salaire horaire en vigueur dans l'entreprise à la date considérée et de la durée moyenne journalière du travail pendant les quatre semaines ayant précédé la semaine comprenant le jour chômé. »

Il résulte ainsi des dispositions visées supra, d'ordre public, que les salariés rémunérés à la journée bénéficient des règles édictées par la loi n°800 du 18 février 1966.

Il n'y a pas lieu de prévoir une distinction entre les salariés devant être concernés par le paiement des jours fériés travaillés alors que la loi n'en prévoit pas et alors, surtout, que la même loi a prévu le cas des salariés pour lesquels la société CS souhaite un statut particulier et la non application des dispositions légales. »

■ Le droit au chômage des jours fériés légaux

A Monaco, il n'est pas possible de faire travailler un salarié un jour férié légal sauf si l'employeur dispose d'une dérogation permanente (article 7 de la loi n°800), en raison de la nature de son activité (notamment les gens de maison...) ou d'une dérogation occasionnelle, notamment pour faire travailler les femmes et les salariés de moins de 18 ans, lesquels ne peuvent conformément à l'article 3 de la loi n°800 être occupés dans les usines, les chantiers, les ateliers et leurs dépendances, les jours fériés légaux. Dans ces conditions, la demande de dérogation est faite par l'employeur après consultation (et non autorisation) des délégués du personnel ou à défaut des salariés intéressés.

Le 9 février 2017, le Tribunal du Travail dans l'affaire déjà référencée ci-dessus (sieur DM contre la société CS), a jugé qu'une société dont l'activité est rattachée aux services touristiques d'escalas et qui emploie un salarié interprète confédéric, par intermittence, entre dans le domaine d'application de l'article 7 alinéa 1 de la loi n°800 et bénéficie donc d'une dérogation permanente pour faire travailler un salarié un jour férié légal.

L'article 10 de la loi n°800 prévoit des sanctions pénales en cas de non-respect du jour férié, notamment en cas de travail sans autorisation de l'Inspection du Travail, dès lors que l'activité ne justifie pas d'une nécessité permanente d'assurer une continuité de service.

■ Le report systématique des jours fériés le lundi quand ils tombent le dimanche article 1er alinéa 2 de la loi n°798

La loi n° 798 dans son article 1^{er} alinéa 2 prévoit le report systématique de certains jours au lundi quand ils tombent le dimanche. Il s'agit de :

- la Fête du Prince Régnant ;
- le Premier Jour de l'An ;
- le 1er Mai ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- Noël ;

■ Le droit au paiement des jours fériés légaux

L'article 2 de la loi n°798 prévoit que : « les conditions de travail et de rémunération des jours fériés sont fixés par la loi ou, à défaut, par les conventions collectives de travail. »

> Le calcul de l'indemnisation :

La loi n°800 a prévu un certain nombre de dispositions concernant le paiement des jours fériés légaux.

Les jours fixés par l'article 1^{er} de la loi n°798 sont chômés et payés pour l'ensemble du personnel s'ils tombent un jour habituellement travaillé mais aussi s'ils tombent un jour ouvrable normalement ou partiellement chômé dans l'entreprise (article 2 alinéa 2 de la loi n°800).

La loi différencie le calcul de l'indemnisation selon que le jour férié chômé tombe un jour habituellement travaillé ou non travaillé dans l'entreprise.

> 1^{er} cas :

Si le jour férié chômé tombe un jour habituellement travaillé, il est payé dans les conditions suivantes :

• Pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement :

Les salariés doivent percevoir pour la journée chômée, le montant du salaire qu'ils auraient perdu du fait de ce chômage.

Dans ce cas, comme le salaire peut être fluctuant, il faudra calculer un taux moyen de la période de paie qui précède généralement le jour férié.

• Pour les salariés payés à la semaine, à la quinzaine ou au mois :

Les salariés ne doivent subir aucune réduction de salaire.

> 2^{ème} cas :

Si le jour férié coïncide avec un jour habituel de repos dans l'entreprise, il est payé de la manière suivante :

• Pour les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement :

L'indemnité versée au salarié est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par la durée moyenne journalière de travail qu'il a accompli pendant les quatre semaines qui ont précédé la semaine comprenant le jour chômé.

• Pour les salariés rémunérés à la semaine, à la quinzaine ou au mois :

Chacune des journées chômées est indemnisée de la manière suivante :

Soit au paiement d'une indemnité égale au 1/6^{ème} du salaire hebdomadaire,

Soit au 1/13^{ème} du salaire bimensuel

Ou soit au 1/25^{ème} du salaire mensuel.

L'indemnisation s'ajoute au salaire mensuel, à moins que l'on fasse le choix d'un repos compensateur rémunéré. Ce choix entre le paiement ou le repos compensateur fait l'objet généralement, dans la pratique, de discussions entre l'employeur et le salarié. Toutefois, il est logique que l'employeur, puisse trancher en faveur de l'un ou de l'autre dans l'intérêt de l'entreprise.

> Les conditions du paiement du jour férié :

L'article 5 de la loi n°800 prévoit que le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf absences exceptionnelles, la journée précédant et celle suivant le jour férié habituellement consacrées au travail dans l'entreprise.

Par « absences exceptionnelles », il faut entendre, les périodes de congés payés ainsi que les interruptions de travail, régulièrement autorisées dans les cas suivants :

- Accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Accident de toute autre nature ;
- Interruption de travail médicalement imposée ;
- Mariage du travailleur ou de son enfant ;
- Obsèques du conjoint, du père, de la mère, d'un des enfants, et d'un des beaux-parents ;
- Naissance d'un enfant.

> **Le paiement du jour férié travaillé :**

- Conformément à l'article 7 de la loi n°800, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui ont travaillé les jours chômés et payés (visés aux articles 2 et 4 de la loi n°800) ont droit, en plus du salaire correspondant au travail, soit à une indemnité égale audit salaire (ce qui correspond à une majoration de 100% et non à 1/25^{ème} de mois), soit à un repos compensateur rémunéré.

L'article 7 évoque également le cas des dérogations occasionnelles accordées par l'Inspection du Travail à la demande de l'employeur, après consultation des délégués du personnel, ou à défaut des travailleurs intéressés. Dans ce cas là aussi, le travail pendant les jours fériés légaux donne droit à la même compensation que dans le cas de dérogation permanente.

> **Le paiement du jour férié en cas d'interruption de travail :**

- Conformément à l'article 5 de la loi n°800, les prestations en espèces versées par les organismes des services sociaux, des compagnies d'assurances ou des employeurs, perçues par le travailleur au titre d'un jour férié inclus dans les interruptions du travail occasionnées par un accident ou une maladie sont déduites de l'indemnité due par l'employeur.

Ce qui signifie, que l'employeur qui doit payer un jour férié pendant un arrêt maladie n'est débiteur que de la différence pour reconstituer le salaire journalier ; les prestations en espèce du régime social en étant déduites.

> **Le paiement des jours fériés pendant les congés :**

Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de congé payé, il n'est pas comptabilisé dans les jours de congés payés pris mais celui-ci est bien entendu payé au salarié...

> **La possibilité de récupération des heures perdues par suite de chômage :**

❖ **Le principe :**

L'article 8 de la loi n°800 autorise le chef d'établissement, lorsque le travail a été suspendu dans son entreprise un jour férié légal, à imposer la récupération des heures perdues, si celles-ci ont eu pour effet de réduire la durée hebdomadaire de travail à moins de quarante heures (**il faut comprendre 39 heures**).

Par contre, cette faculté n'est possible qu'avec l'accord du personnel si la durée hebdomadaire de travail n'a pas été réduite à moins de quarante heures (**il faut comprendre 39 heures**).

❖ **La rémunération afférente à ces journées de récupération est calculée comme suit:**

- **Pour le personnel payé au mois :**
Sur la base de 1/25^{ème} du salaire mensuel
- **Pour le personnel rémunéré à l'heure :**
Sur la base du salaire horaire normal majoré, s'il y a lieu, des taux prévus pour les heures supplémentaires.

Exemple : Soit un salarié travaillant 39h par semaine du lundi au vendredi, soit une moyenne de 7h80 par jour sur 5 jours.

Soit un jour férié tombant le lundi, qui est non travaillé par le salarié mais compensé.

Comme le jour férié non travaillé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, la semaine ne comptabilisera, en temps de travail effectif, que 32h de travail, même si le chômage de ce jour férié ne réduira aucunement la rémunération mensuelle du salarié.

L'employeur aura la possibilité de faire récupérer le lundi férié, le samedi de la même semaine.

Si par contre, le salarié avait effectué 39h sur 4 jours, l'employeur ne pourrait lui faire récupérer le lundi jour férié non travaillé, le samedi de la même semaine, qu'après entente avec le personnel de l'entreprise.

> **Les heures supplémentaires et jours fériés légaux :**

Conformément à l'article 8 de l'ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail du 2 décembre 1959 : « les heures effectuées au-delà d'une durée de 39h par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, donneront lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

1) Pour les 8 premières heures : 25%

2) Pour les heures suivantes : 50%...»

- **Quand le jour férié n'est pas travaillé :**

Le jour férié non travaillé n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il n'est pas pris en compte dans le décompte des heures supplémentaires sur la semaine.

Exemple : Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi, 39h par semaine.

Soit un jour férié qui tombe le lundi, que le salarié ne va pas travailler.

Si ce dernier n'a effectué que 8h par jour sur 4 jours : soit 32h de travail effectif dans la semaine, aucune heure supplémentaire ne lui sera due.

S'il venait à travailler le samedi, au titre de la récupération visée par l'article 8 de la loi n°800, les heures supplémentaires ne se déclencheront que si du mardi au samedi de la même semaine, il effectue plus de 39h.

- **Quand le jour férié est travaillé :**

Les heures réelles effectuées ce jour-là sont assimilées à du temps de travail effectif et comptabilisées comme telles dans la semaine. Elles peuvent dégager des heures supplémentaires.

III - LES JOURS FÉRIÉS CONVENTIONNELS

> **Conformément à l'article 4 de la loi n°800 :**

« Les jours fériés fixés par l'article 1er de la loi n° 798 du 18 février 1966 se substituent à ceux prévus par les conventions collectives ou usages qui les auraient déterminés différemment ou en nombre inférieur. »

Ainsi, par cet article, le législateur rappelle que la loi n°798 a remplacé les jours fériés autres que ceux qu'elle a fixés. Cependant, il précise que l'objet de cette loi n'est pas de réduire le nombre de jours fériés quand une convention collective ou bien encore des usages en accorderaient plus que ceux fixés par ladite loi. Il confirme le maintien des droits et avantages acquis aux travailleurs qui bénéficiaient par accord de branche d'un plus grand nombre de jours chômés et payés.

Ainsi, si une Convention Collective Monégasque prévoit d'accorder un jour férié non listé dans la loi n°798, ce jour doit être appliqué dans l'entreprise qui adhère au syndicat signataire de ladite convention et dans toutes les entreprises de la branche quand la convention a été étendue. Ce jour férié viendra alors se rajouter à la liste des 12 jours fériés légaux et non pas se substituer à eux.

Par contre les règles prévues par la loi pour les conditions de travail ou de chômage des jours fériés légaux, ainsi que les modalités de rémunérations ou de compensations desdits jours fériés ne sont pas transposables aux jours fériés conventionnels, sauf à ce que la convention collective le détermine explicitement.

> La polémique sur le 14 juillet et le 3 septembre :

Comme évoqué dans l'historique de cette note, un avenant n°1 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail a été signé par la Fédération Patronale et l'Union des Syndicats de Monaco le 6 septembre 1946.

❖ L'avenant n°1 prévoyait :

«a) Les 1^{er} et 27 janvier, 1^{er} mai, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, l'Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet, 15 août, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1^{er} et 19 novembre, Immaculée-Conception et 25 décembre sont jours chômés ;

b) La rémunération afférente à ces journées chômées n'est pas déduite du salaire lorsque le personnel de l'entreprise est payé au mois. Dans le cas où, en accord avec le personnel intéressé, les journées ci-dessus ne seraient pas chômées, ou en cas de récupération, elles seront payées, pour le personnel au mois, sur la base de 1/25ème du salaire mensuel dans les conditions fixées au paragraphe d) ci-dessous ;

c) Les journées chômées des 19 novembre et 1^{er} mai sont payées, quel que soit le mode de rémunération du personnel ;

d) Les journées chômées peuvent être récupérées, après entente entre l'employeur et le personnel, la rémunération afférente à ces journées de récupération étant, dans ce cas, fixée comme suit :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 3 septembre (pour autant qu'il ne sera pas établi une fête officielle pour le même objet), 1^{er} novembre et 25 décembre : salaire journalier majoré de 100 % ;

27 janvier, Ascension, Fête-Dieu, 14 juillet et 15 août et Immaculée-Conception : salaire journalier sans majoration.»

Parmi la liste des jours fériés conventionnels on peut remarquer notamment que figuraient le 14 juillet et le 3 septembre (celui-ci correspondant à la libération de Monaco. C'est en effet, le 3 septembre 1944 que les alliés sont entrés à Monaco, quelques jours après le débarquement en Provence).

Les 14 jours prévus dans cet avenant étaient chômés par les salariés, quel que soit leur mode de rémunération, mais ils n'étaient payés qu'aux seuls mensuels à l'exception de la Fête du Prince Régnant et du 1^{er} Mai payés à l'ensemble du personnel... (Voir historique)

En 1960, eu égard aux nombreuses discordances intervenues dans le domaine des jours fériés par l'application de conventions collectives de branche et à la suite de pourparlers entre les syndicats ouvriers et patronaux (souhaitant uniformiser les jours fériés), il est apparu indispensable de revoir certaines stipulations en matière de régime de jours fériés, que ce soit les jours fériés légaux mais aussi ceux contenus dans la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail.

En séance publique du 11 février 1966, lors de l'examen du projet de loi régissant la rémunération et les conditions de travail relatives aux jours fériés légaux, le secrétaire de séance, dans son exposé des motifs, explique que : «Il parut indispensable aux parties en présence (syndicats ouvriers et patronaux) de remplacer par des dispositions plus complètes certaines stipulations en matière de régime de jours fériés légaux contenues dans les Conventions Collectives Nationale et Particulières de Travail, ainsi que dans les décisions arbitrales.»

Il rajoute : «Tels sont les motifs pour lesquels les intéressés conclurent un avenant n°6 à la Convention Collective Nationale de Travail, signée le 15 avril 1960 et publiée sous forme de circulaire n°60-60 dans le Journal de Monaco du 28 novembre 1960.»

❖ L'avenant n°6 prévoit :

«Article 1er :

Dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux, les parties signataires ont décidé de remplacer toutes les stipulations en la matière des conventions collectives et particulières de travail ainsi que les décisions des sentences arbitrales, par les dispositions suivantes :

En complément des dispositions des Lois n° 635 du 11 janvier 1958 et 643 du 17 janvier 1958 sont obligatoirement chômés et payés pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur mode de rémunération, les jours fériés légaux suivants :

- 1^{er} Janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1^{er} Mai (Fête du Travail),
- 15 Août (Assomption),
- 1^{er} Novembre (Toussaint),
- 19 Novembre (Fête du Prince Régnant),
- 25 Décembre (Noël).

Lorsque le 1^{er} janvier, les jours de la Fête du Travail, de l'Assomption, de la Toussaint, de la Fête du Prince Régnant et de Noël tombent un dimanche, le lundi qui suit sera jour férié, chômé et payé.

Le paiement du jour férié ne sera dû que si le travailleur a accompli normalement, sauf cas de force majeure, à la fois la dernière journée, habituellement travaillée dans l'entreprise, précédant le jour férié et la première journée, également habituellement travaillée dans l'entreprise, suivant le jour férié ; il en sera de même pour la rémunération du jour férié reporté au lundi.

Par cas de force majeure, il faut entendre les absences exceptionnelles suivantes régulièrement autorisées :

- le mariage du travailleur,
- le mariage de son enfant,
- les obsèques de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un de ses enfants, d'un des ses beaux-parents,
- la naissance d'un enfant, ainsi que les périodes de congés payés.

Ces sept jours fériés seront également payés s'ils tombent soit le jour du repos hebdomadaire du travailleur, soit un jour ouvrable normalement chômé dans l'entreprise.

Le mode de récupération des jours fériés chômés demeure fixé par les dispositions légales ou conventionnelles propres à chaque secteur professionnel.

Article 2 :

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour habituellement consacré au repos hebdomadaire du travailleur seront payées avec une majoration de 100%.

Cette majoration ne pourra en aucun cas se cumuler avec les majorations légales des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 40^{ème} heure hebdomadaire.

Article 3 :

Les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés.»

Par cet avenant n°6 les partenaires sociaux uniformisent le régime des jours fériés et suppriment de la liste, notamment le 14 juillet et le 3 septembre.

Cet avenant, comme tout avenant apporte bien évidemment des modifications à la Convention Nationale en remplaçant, comme précisé par les signataires dans le texte, «toutes les stipulations» dont la liste des jours fériés elle-même. Par contre, l'article 3 dudit avenant met en évidence la volonté des parties de rappeler que les stipulations de l'avenant n° 6 ne portent pas atteinte aux conventions collectives en vigueur qui assurent aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.

Par cet article, les partenaires sociaux respectaient ainsi les conventions collectives signées par des syndicats professionnels soit avec des entreprises d'une branche particulière, soit avec le syndicat patronal d'une branche particulière.

En aucun cas, les parties signataires ne pensaient à l'avenant n°1, lequel contenait des dispositions plus avantageuses pour le salarié, car si la volonté des parties avait été celle-ci, l'article 1^{er} de l'avenant n°6 qui prévoit l'uniformisation n'aurait plus d'utilité, les articles 1^{ers} et 3 étant alors contradictoires, le 3^{ème} mettant à néant le 1^{er}.

Au vu de tout ce qui précède, la Fédération Patronale, signataire de l'avenant n°6 a toujours été convaincue que ses adhérents, comme tous les autres employeurs à Monaco ne sont tenus qu'aux jours fériés légaux, dont la liste figure dans la loi n° 798 ci-dessus, à moins que leur convention de branche, en vigueur à Monaco, ou bien un usage instauré dans l'entreprise, ou bien encore un contrat de travail, aient retenu le 14 juillet et (ou) le 3 septembre comme étant des jours fériés chômés.

Cette analyse est confortée notamment par le fait que les lois n°798 et 800, qui ont été adoptées 6 ans après l'avenant n° 6 n'ont pas retenu le 14 juillet et le 3 septembre puisqu'elles ne figurent pas dans la liste des jours fériés légaux.

Il faut savoir, et c'est très important qu'à cette époque, comme nous l'apprend les débats du Conseil National en séance publique du 11 février 1966, le législateur souhaitait consacrer cet avenant n°6 par une disposition législative en ne reprenant pas le 14 juillet et le 3 septembre dans son texte de loi n°798, dans le même esprit que les partenaires sociaux. «Au cours des discussions en commission Monsieur Le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales a confirmé de son côté que le Gouvernement Princier restait fidèle à la même politique, qui consiste à considérer les accords conclus entre les partenaires sociaux comme un banc d'essai et de rodage et à les consacrer sur le plan législatif une fois seulement que la pratique a montré qu'ils étaient adaptés à la situation locale.»

Pendant longtemps cependant, l'Inspection du Travail a considéré le 14 juillet et le 3 septembre comme étant des jours fériés pour les seuls salariés syndiqués à moins que l'employeur ne soit adhérent à la Fédération Patronale Monégasque, admettant ainsi que l'avenant n°6 n'avait pas remis en cause l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale du Travail. Cette position est partagée par l'USM.

La Fédération des Entreprises Monégasques a maintenu une position inverse qui a été confirmée par **le Tribunal du Travail le 15 mai 2014 dans une affaire opposant un salarié D.M à la société F.**

En l'espèce, le salarié, employé en qualité de vendeur par la société F a attiré cette dernière devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement notamment de 1600€ à titre de complément de salaire pour les jours fériés des 14 juillet et 3 septembre.

- A l'appui de ses prétentions, le salarié fait valoir que :

«La Convention Collective peut toujours déroger à la loi dans un sens plus favorable.»

«L'article 11 de la Convention Collective Nationale du Travail modifiée par l'avenant n°1... prévoit que les 14 juillet et 3 septembre sont des fêtes légales, sans que la loi n°798 du 18 février 1866 puisse y faire échec.»

Il précise qu'il :

« a en effet adhéré à compter du 1^{er} janvier 2009 au syndicat du commerce devenu membre de l'USM ... si bien qu'en l'application de l'article 10 de la loi n°416 du 7 juin 1945, il peut prétendre à son bénéfice, peu important que la société F ne soit pas adhérente à la Fédération Patronale Monégasque.»

Il prétend enfin que :

«l'avenant n°6 à la Convention Collective Nationale du Travail n'a pas abrogé l'avenant n°1 et que, tout au contraire, son article 3 mentionne que «les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés chômés et payés.»

- La société F, a plaidé quant à elle le fait que :

«les 14 juillet et 3 septembre ne peuvent pas valablement constituer des jours fériés conventionnels, chômés et payés. Outre que l'article 11 de l'avenant n°1 à la Convention Collective Nationale du Travail a instauré, pour les seuls parties signataires, les 14 juillet et 3 septembre comme jours fériés conventionnels, l'avenant n°1 a été abrogé par l'avenant n°6 conclue le 15 avril 1960.»

La société F a estimé que :

«les dispositions de l'avenant n°6 sont particulièrement claires et que le caractère antérieurement férié des 14 juillet et 3 septembre a expressément disparu.»

- Sur quoi le Tribunal du Travail a jugé :

«qu'il est constant que les 14 juillet et 3 septembre ne figurent pas parmi les jours fériés énoncés par la loi n°798 du 18 février 1966. Une convention collective peut toutefois déroger à la loi dans un sens plus favorable aux salariés. L'avenant n°1 du 3 octobre 1946 et l'avenant n°6 du 15 avril 1960 à la Convention Collective Nationale du Travail du 5 novembre 1945, conclus entre la Fédération Patronale Monégasque et l'USM, n'ont pas été étendus par Arrêté Ministériel. L'avenant n°1, qui a notamment modifié l'article 11 de la Convention Collective Nationale du Travail, vise comme «fêtes légales» le 14 juillet et le 3 septembre (liste de 14 jours chômés en tout).»

«L'avenant n°6 prévoit en son article 1^{er} intitulé jours fériés légaux : «dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux, les parties signataires ont décidé de remplacer toutes les stipulations en la matière des Conventions Collectives Nationales et particulières de travail ainsi que les décisions des sentences arbitrales, par les dispositions suivantes : « et la liste des «jours fériés légaux», qui est ensuite énoncée, ne mentionne pas les 14 juillet et le 3 septembre (liste de 7 jours chômés en tout).»

Le Tribunal du travail rajoute que :

«les termes particulièrement clairs de l'avenant n°6 permettent de considérer que la liste et même le nombre des «jours fériés légaux» ont été modifiés par rapport aux avenants antérieurs portant sur cette question, en dépit de la seule référence au «régime» des jours fériés.»

Si l'article 3 de l'avenant n°6 souligne que : «les parties signataires sont d'accord pour rappeler que les stipulations du présent avenant ne portent pas atteinte aux conventions en vigueur qui assureraient aux travailleurs un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés, cette référence ne peut concerner que les conventions collectives qui ne lieraient pas les deux parties signataires et non pas les avenants antérieurs à la Convention Collective Nationale du Travail, dont l'avenant n°1, qui lie les mêmes parties sauf à priver de tout intérêt l'avenant n°6.»

Le Tribunal du Travail rajoute :

«qu'il n'est pas soutenu au surplus que la Convention Collective Nationale du Travail aurait connu une nouvelle évolution du fait d'un avenant ultérieur (rétablissant les 14 juillet et 3 septembre comme jours fériés) intervenu entre les mêmes parties, seul de nature à remettre en cause l'avenant n°6.»

De tout cela, le Tribunal du Travail en a conclu que : « il s'ensuit que la Convention Collective Nationale du Travail, dans sa partie non étendue, ne prévoit plus, du fait de la modification de son avenant n°1 concernant les jours fériés par son avenant n°6, que les 14 juillet et 3 septembre sont des jours fériés conventionnels. Aussi, les prétentions de D.M (le salarié) doivent en conséquence être rejetées... »

Le jugement du 15 mai 2014 a le mérite d'être très clair et il donne une interprétation qui nous semble fidèle à la volonté des partenaires sociaux en 1960, qui a été reprise dans les lois n°798 et 800.

En conséquence, aujourd'hui, en l'absence de convention collective de branche, de contrat de travail, d'usage, fixant les 14 juillet et 3 septembre comme étant des jours fériés, ceux-ci ne sont pas opposables aux chefs d'entreprise.



© marcudengallery

Anastasia Shevchenko :

« Toutes ces connaissances sont essentielles pour les employés qui doivent être formés à servir les personnes en fonction de toutes ces visions du monde »

Son parcours personnel et ses centres d'intérêt ont conduit Anastasia Shevchenko, de nationalité russe, à s'installer à Monaco où elle a fondé La Classe, un centre de formation aux techniques d'accueil appliquées aux codes de l'art de vivre et de recevoir. Explications.

MBN/ À quels objectifs répond la création de La Classe ?

A.S. : J'ai étudié le journalisme aux Etats-Unis et en Angleterre, et j'ai aussi beaucoup voyagé, ce qui m'a permis de nouer des contacts partout dans le monde. Être confronté à d'autres cultures permet de développer des automatismes qui influencent notre manière d'apprendre, de communiquer et de travailler. En créant La Classe, c'est cette capacité à comprendre en profondeur les cultures du monde que j'ai voulu rendre accessible aux entreprises monégasques.

MBN/ Pourquoi avoir choisi Monaco ?

A.S. : Monaco dispose d'une riche identité historique et culturelle, et d'une tradition d'accueil basée sur l'excellence et l'ouverture au monde. C'est un pays multiculturel où plus de 130 nationalités cohabitent et travaillent en harmonie. Monaco a su faire de la diversité multiculturelle une force. Ce « melting pot » monégasque est une des réussites du pays. En cela, ce n'est pas un pays comme les autres. La qualité d'accueil doit par conséquent y être meilleure qu'ailleurs. C'était donc l'endroit idéal pour y fonder La Classe.

MBN/ À qui s'adressent vos formations et en quoi consistent-elles ?

A.S. : Nos formations en techniques d'accueil s'adressent aux entreprises monégasques de tous secteurs. Elles sont d'abord destinées aux salariés qui sont en contact avec des clients d'origines multiples. Ceux sont eux qui véhiculent l'image de la société à l'extérieur. Dans un contexte très concurrentiel, le but est que les structures monégasques soient les plus attractives possibles, et pour cela il leur faut dépasser les attentes de leurs clients, seul moyen de les fidéliser. C'est ce que nous leur apprenons au travers de nos formations.

Leur premier aspect concerne les personnels européens travaillant en contact direct avec des clients étrangers, russes, asiatiques, arabes, sud-américains, anglo-saxons..., pour les aider à déchiffrer ces cultures spécifiques, à ajuster leurs attitudes de façon à créer une relation qualitative et personnalisée. Basée sur des études approfondies, ces formations analysent l'écoute, le style de présentation, de dialogue verbal et non-verbal, la prise de décision, et délivrent des conseils pratiques pour éviter les incompréhensions interculturelles. Le second volet concerne l'étiquette professionnelle et le déjeuner d'affaires : il s'agit d'enseigner l'art et la manière d'être face aux clients en maîtrisant les codes multiculturels du savoir-vivre pour offrir un service d'excellence. J'interviens dans la société pour proposer des formations sur-mesure en petits groupes, en français ou en anglais. De une à 7 heures, la durée est adaptable aux besoins.

MBN/ Quels sont selon vous les marchés en devenir ?

A.S. : Selon le classement des plus grosses fortunes mondiales réalisé par l'institut de recherche chinois Hurun Report, et celui du magazine économique américain Forbes, l'Inde est entrée dans le top 4 des pays comptant le plus de grandes fortunes, avec 101 milliardaires. Leurs fortunes ne rivalisent pas encore avec celles des Américains ou des Chinois, mais cette progression montre le potentiel du marché indien. Si la Côte d'azur commence à capter cette clientèle VIP, Monaco n'en ressent pas encore les effets, mais cela viendra. D'où l'intérêt de comprendre les valeurs de la société indienne, ses croyances et superstitions, qui modifient le rapport des Indiens aux autres, et de facto impactent leur manière de travailler.

MBN/ Quelques exemples de différences culturelles significatives ?

A.S. : Chaque culture a ses spécificités qui varient selon les pays. Ce qui est évident dans certains pays ne l'est pas dans d'autres. La première différence culturelle notable est la manière de dire bonjour. Si en Italie, ou en Amérique du Sud, le contact physique est important, une certaine distance physique entre les personnes est de mise en Asie. Là où un Anglais privilégiera le respect des convenances, un Américain misera sur un salut plus chaleureux et informel.

MBN/ De façon pratique, que peut apporter aux entreprises la connaissance de ces subtilités culturelles ?

A.S. : Cela leur permet principalement de développer leur capacité à établir et pérenniser des relations commerciales avec des clients étrangers qui, du fait de la mondialisation, est devenue un élément clé de différenciation et de développement des entreprises. L'intégration de la dimension interculturelle peut faire toute la différence. Le savoir-vivre compte autant que le savoir-faire technique, car si vous méconnaissez les us et coutumes de votre interlocuteur, vous ne pourrez pas répondre à ses attentes. Toutes ces connaissances sont essentielles pour les employés qui doivent être formés à servir les personnes en fonction de toutes ces visions du monde. C'est pourquoi, pour la dernière Coupe du Monde de Football, ma société a formé les équipes d'accueil russes, soit 960 personnes, afin qu'elles montrent la meilleure image possible de la Russie aux nombreux visiteurs étrangers, avec succès.

MBN/ Quels sont vos projets à court terme ?

A.S. : Je viens d'écrire un livre consacré à l'Étiquette à la Monégasque, c'est-à-dire l'ensemble des règles et des normes sociales spécifiques régissant la société Monégasque. Seules les Étiquettes Anglaise et Française sont mondialement connues. J'aimerais que cet ouvrage à paraître contribue à faire connaître l'Étiquette à la Monégasque comme 3ème Code du savoir-vivre et de la bienséance.

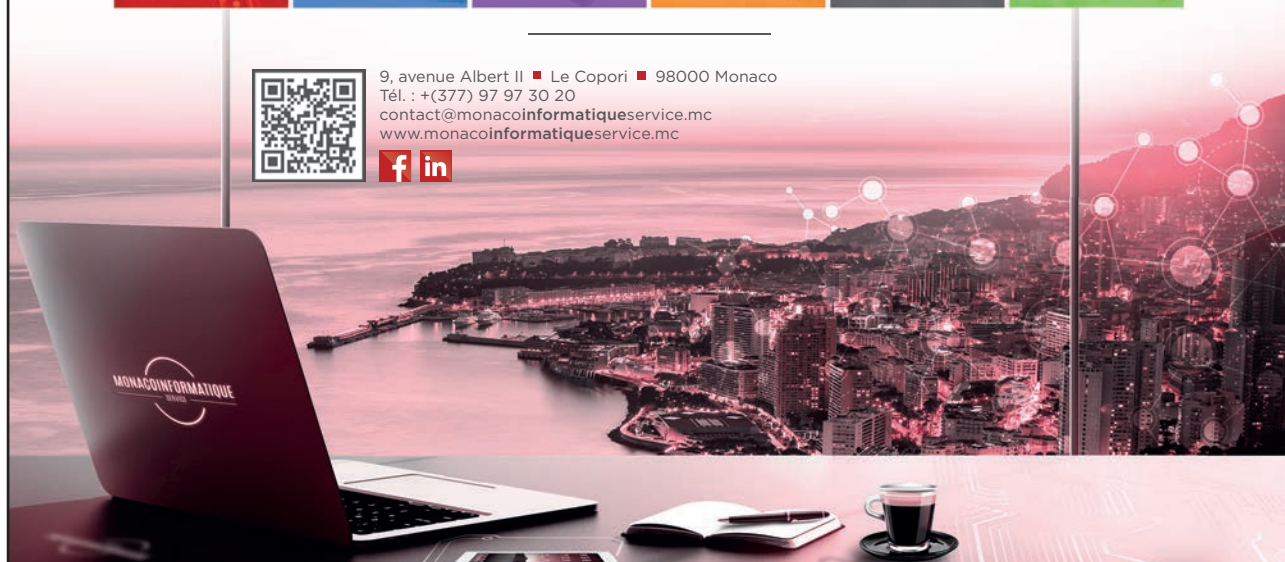
En tant qu'organisme formateur agréé par la FEDEM pour les techniques d'accueil, les formations proposées par La Classe peuvent bénéficier d'une rétrocession gouvernementale de 30% sur le montant total HT.



LEADER DU **DIGITAL** EN PRINCIPAUTÉ



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



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



**SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D'ASSAINISSEMENT**

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



© JM Folleté

LTP TECHNOLOGIES :

Les hommes forts du courant faible

En Principauté, LTP est l'un des acteurs majeurs des technologies de l'information et de la communication depuis 1977. Frédéric Lajoux, Président Délégué depuis janvier 2016, fait le point sur les profonds changements intervenus dans l'entreprise, qui opère aujourd'hui dans tous les métiers du numérique, et sur sa stratégie de développement.

MBN/ Comment avez-vous fait évoluer LTP TECHNOLOGIES depuis son rachat au 1er janvier 2016 ?

F.L. : Je suis avant tout un homme de communication et faisant référence à cette célèbre phrase, « *lorsqu'on a des savoir-faire, il faut le faire savoir* ». Sur ce point en particuliers « LTP TELECOM » traînait un lourd déficit. Non seulement elle ne communiquait presque plus, mais l'image qui était la sienne se restreignait au métier d'installateur en téléphonie. Ma priorité a donc été de mettre en lumière la diversité de nos compétences et cela commençait par un changement de nom. LTP Technologies n'est pas seulement une experte des télécommunications, mais elle intervient dans tous les métiers du numérique, et notamment ce qui concerne la mise en œuvre des applications qui s'appuient sur les réseaux IP (Internet Protocole) : télésurveillance, contrôle d'accès, audiovisuel, câblage, fibre optique, radio, réseaux wifi, sécurité numérique..., et bien sûr toutes les technologies de l'information et de la communication d'entreprise. Il a fallu également communiquer sur mon arrivée à la tête de LTP afin de lui faire bénéficier de mes connaissances et de mes réseaux d'affaires. Bref, je me suis énormément investi dans cette équipe qui est promise à un bel avenir. Enfin, nous avons aussi réorganisé la structure pour le bénéfice des clients.

MBN/ Comment cette réorganisation s'est-elle traduite ?

F.L. : Il était primordial de nous réorganiser pour répondre aux exigences de nos clients. Nous avons ainsi complété l'effectif d'experts techniques par des profils dédiés à la gestion des projets. La complexité et la diversité de notre activité nécessite une coordination plus efficiente des ressources et une approche globale des besoins. Nos clients ont dorénavant un interlocuteur unique privilégié pour chaque projet. Il coordonne les ressources, organise et gère les déploiements pour répondre au mieux à chaque besoin. La réalisation des projets est donc beaucoup plus fluide et efficace qu'auparavant. Ces profils nous manquaient cruellement.

MBN/ Quelles autres évolutions prévoyez-vous ?

F.L. : Notre volonté est de nous développer. Nous souhaitons, pour ce faire, établir des relations de partenariat avec nos confrères de la Chambre Monégasque du Numérique, avec pour objectif de répondre ensemble à des besoins de plus en plus pointus et divers.

Mais même s'il y a beaucoup à y faire, Monaco reste malgré tout un petit territoire et nous avons aussi besoin d'étendre notre rayon d'action pour assurer notre croissance. Par une sorte d'inversion de l'histoire, nous sommes entrés au capital de la société SIGNORET à Nice, celle-là même qui était à l'origine de la création de LTP, pour créer le Groupe LTP- SIGNORET. Cela nous ouvre un champ d'action bien plus important, mais surtout l'accès aux marchés publics du pays voisin ainsi qu'au métier d'opérateur.

MBN/ Avez-vous un message à faire passer à vos clients ?

F.L. : Bien sûr. LTP a beaucoup changé depuis sa création. Elle a su évoluer pour accompagner les mutations du secteur. La Principauté, avec l'arrivée de Frédéric Genta, est en train d'opérer sa transformation numérique. Je suis convaincu qu'avec nos partenaires, nous aurons les opportunités pour participer à cette construction au bénéfice de tous nos clients acteurs de l'économie Monégasque. Et comme le dit notre slogan : « *Nous avons confiance en l'avenir depuis 1977 !* ».

AXA Assurance et Banque

Protégez votre entreprise et vos données client

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

assurance **citoyenne**

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

MI
MONEGASQUE D'INTERVENTIONS

NOTRE MISSION: VOUS ENTOURER DES MEILLEURS TALENTS

> PLUS DE 35 ANS D'EXPÉRIENCE EN PRINCIPAUTÉ

NOTRE ACTIVITÉ

- > Travail temporaire dédié aux secteurs du bâtiment, de l'industrie, du tertiaire, de la finance et de l'hôtellerie.
- > Conseil en recrutement.

NOTRE MISSION

- > Développer un solide partenariat avec nos clients et les aider à s'entourer des meilleurs talents.

MI S.A.M. - 20, Avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : +377 92 05 28 11 - www.mimonaco.mc



Comprendre le RGPD et son impact à Monaco

Maître Jean-Charles S. Gardetto, Avocat-Défenseur, ancien Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Monaco, explique ce qu'est concrètement le RGPD (Règlement Général de Protection des Données) et ce que les entreprises monégasques doivent faire pour s'y conformer.

Le RGPD (Règlement Général de Protection des Données) est un règlement européen dont la vocation est d'obliger les entreprises qui reçoivent nos informations personnelles à les protéger sous peine de lourdes sanctions (ci-après, le « **Règlement** »).

Concrètement, les entreprises qui détiennent nos informations personnelles doivent veiller à ce que celles-ci ne soient pas perdues, détériorées ou piratées.

L'accroissement fulgurant de l'utilisation d'internet par la population mondiale est allé de pair avec un phénomène par lequel les individus communiquent délibérément aux sociétés un grand nombre d'informations les concernant (noms, adresses personnelles, statut familial, données bancaires, etc.).

À titre d'exemple, deux acteurs économiques majeurs, les médias sociaux et les banques, permettent aujourd'hui de mesurer l'ampleur et l'enjeu de cette divulgation en masse, par les usagers eux-mêmes, de leurs propres données personnelles.

S'agissant des médias sociaux tels que Facebook, 1,8 milliards d'utilisateurs, divulguent spontanément, de façon quotidienne, les détails de leur vie privée. Bien que ces données soient communiquées spontanément par les usagers, le préjudice pour ces derniers en cas de divulgation non autorisée à des tiers est évident, tel qu'en témoigne l'affaire récente dans laquelle au moins 50 millions de comptes Facebook ont été piratés en raison d'une faille de sécurité.

S'agissant du secteur bancaire, des millions d'usagers communiquent quotidiennement des informations hautement confidentielles à leurs banques dont la perte ou la détérioration pourrait entraîner de lourds préjudices à l'égard des usagers.

Le Règlement est donc venu fixer des règles contraignantes à l'encontre de toutes les entreprises qui collectent des données personnelles, qu'ils s'agissent d'entreprises multinationales telles que Facebook ou de PME collectant les informations personnelles de leur clientèle privée.

Mais qu'exige concrètement le Règlement ?

Sur le plan technique, le Règlement oblige les entreprises à garantir la sécurité de nos données au moyen d'une infrastructure informatique adéquate, par exemple en installant des logiciels anti-virus, des systèmes de sauvegarde, en cryptant les données, etc.

Sur le plan juridique, le Règlement fixe un grand nombre de règles à mettre en œuvre au sein de l'entreprise dont l'étendue ne nous permettra pas, dans le cadre du présent article, d'en faire une description exhaustive.

Nous vous présenterons donc les principales obligations incombant aux entreprises en vertu du Règlement.

Nous verrons ensuite en quoi le Règlement peut potentiellement s'appliquer aux entreprises monégasques.

1. Les principales obligations issues du Règlement

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement en mai 2018, les entreprises qui collectent des informations personnelles doivent respecter les obligations et principes suivants¹:

• Licéité du traitement :

Aux termes de l'article 6 du Règlement, un traitement de données personnelles, afin d'être considéré comme licite, doit essentiellement remplir l'une des deux conditions suivantes : (i) la personne doit avoir consenti au traitement, ou (ii) le traitement doit se faire dans le cadre de l'exécution d'un contrat.²

Les lourdes sanctions nouvellement imposées par le Règlement expliquent la raison pour laquelle les sites internet d'entreprises que nous consultons exigent dorénavant de façon quasi systématique notre consentement, dans la mesure où, dans la grande majorité des cas, aucun contrat ne nous lie à ces entreprises. Cependant, la simple utilisation d'un service en ligne peut parfois contribuer à la formation d'un contrat entre l'utilisateur et l'entreprise en ligne, dédouanant ainsi cette dernière de son obligation de requérir notre consentement.

• Consentement :

Que la licéité du traitement repose ou non sur le consentement, il existe certains cas dans lesquels le consentement doit en tout état de cause être obtenu. Il s'agit essentiellement des cas où les entreprises collectent des données considérées comme sensibles (par ex. : données relatives à la santé, aux opinions politiques, etc.) ou qui ont vocation à être utilisées à des fins de prospection commerciale.

• Sécurité et confidentialité :

Le Règlement impose aux entreprises de garantir la sécurité des données personnelles au moyen d'une infrastructure informatique appropriée. Il s'agit donc de mettre en place des dispositions techniques adaptées.

¹ Certains principes et obligations abordés dans cet article existaient déjà dans la réglementation antérieure mais ont été renforcés par le Règlement.

² Il existe d'autres conditions énumérées audit article 6 afin de justifier la licéité d'un traitement mais les deux conditions ici mentionnées sont les plus utilisées en pratique par les entreprises.

• Désignation d'un DPO

Lorsque les entreprises traitent des données personnelles à grande échelle, le Règlement leur impose de désigner un « délégué à la protection des données » que l'on nomme dans la pratique « DPO » (acronyme de « Data Protection Officer »).

• « Accountability » :

Le Règlement est venu supprimer l'obligation de déclaration préalable. Cette suppression constitue un allègement pour les entreprises qui n'auront plus à accomplir cette formalité auprès des autorités avant la mise en place d'un traitement de données de personnes.

En revanche, en vertu du Règlement, les entreprises devront désormais être capables de démontrer à tout moment, en cas de contrôle des autorités, qu'elles se conforment aux obligations édictées par le Règlement.

Cette démonstration doit se faire à travers la mise en place par l'entreprise d'un système de protection informatique, ainsi que d'une procédure et documentation interne adéquates en matière de protection des données. Ces outils informatiques et cette documentation interne seront présentés par l'entreprise aux autorités en cas de contrôle.

Cette obligation d'être en mesure de démontrer sa conformité au Règlement s'articule autour du principe d'« accountability ».

• **Obligation de « reporting » aux autorités :** Le Règlement impose aux entreprises de notifier immédiatement aux autorités toute violation dans leur système de protection des données.

• Sanctions :

Le Règlement instaure de lourdes sanctions en cas de manquement aux règles de protection des données. La sanction en cas de non-respect peut aller jusqu'à 20 millions d'euros d'amende ou 4% du chiffre d'affaires mondial.

Au côté du principe d'« accountability », ces lourdes sanctions encourues constituent l'une des innovations majeures du Règlement.

Mais qu'en est-il des entreprises monégasques ?

2. L'impact du Règlement sur les entreprises monégasques

Il convient tout d'abord de préciser que la Loi 1.165 relative à la protection des informations nominatives reste applicable à Monaco nonobstant l'entrée en vigueur du Règlement. Les entreprises monégasques doivent donc continuer d'appliquer la loi 1.165 et notamment l'obligation de déclaration préalable.

En sus du droit monégasque, certaines entreprises de la Principauté vont également devoir se conformer au Règlement dans les cas suivants :

- Cas de figure n°1 : une société monégasque offre des biens ou services à des personnes se trouvant dans un pays européen.
- Cas de figure n°2 : une entreprise monégasque traite des données de personnes situées dans un pays européen dans un but de suivi du comportement de ces personnes, tel que le profilage marketing.

Dans les deux cas précités, la société monégasque devra désigner un représentant situé dans un pays européen. Les entreprises monégasques sont également susceptibles d'être, directement ou indirectement, soumises au Règlement lorsqu'elles traitent des données personnelles en qualité de sous-traitant de sociétés européennes ou lorsqu'elles disposent d'antennes dans un pays européen.

Les sociétés monégasques doivent donc aujourd'hui impérativement déterminer si elles sont soumises au Règlement. Dans l'affirmative, une mise en conformité à la fois technique et juridique, sera nécessaire.

Communiqué sur les obligations déclaratives des entreprises monégasques : déclaration pays par pays et comptes consolidés

Pour faciliter la mise en œuvre de ce nouveau dispositif concernant les entreprises monégasques, le Conseiller de Gouvernement-Ministre des Finances et de l'Economie a demandé à la FEDEM de sensibiliser celles-ci sur l'ensemble des mesures obligatoires du projet BEPS de l'OCDE relatif à la lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices, que la Principauté s'est engagée à adopter en 2016.

Parmi ces mesures, l'action 13 prévoit une obligation déclarative sous la forme d'une « déclaration pays par pays » pour les entités dont le chiffre d'affaires total consolidé du groupe est supérieur ou égal à 750 millions d'euros. Cela signifie concrètement que pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2018, les sociétés mères monégasques doivent transmettre cette déclaration à la Direction des Services Fiscaux dans un délai de 12 mois après la clôture de l'exercice fiscal déclarable, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'Ordonnance Souveraine n°6.713 du 14 décembre 2017 portant application de l'accord multilatéral entre autorités compétentes relatif à l'échange des déclarations pays par pays.

Cette même Ordonnance Souveraine prévoit également dans son article 4 que les entités monégasques membres d'un groupe d'entreprises multinationales doivent déposer une déclaration d'identification auprès des services fiscaux, au plus tard le dernier jour de l'exercice fiscal déclarable du groupe d'entreprises concernées.

Parmi les autres obligations qui leur incombent : les entreprises monégasques doivent par ailleurs déposer leurs comptes consolidés auprès de la Direction de l'Expansion Economique, conformément aux dispositions du Code du Commerce et de l'article 14 de l'Ordonnance n°3.167 du 29 janvier 1946.

Intervention du Président de la FEDEM lors de l'Assemblée du SYCOM

Le 17 octobre, le Président de la FEDEM était l'invité du Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication (SYCOM). Son intervention lors de l'Assemblée Générale du Syndicat a permis d'expliquer l'importance des actions économiques, sociales et juridiques de la FEDEM pour défendre les intérêts des entreprises monégasques et maintenir un environnement favorable à leur développement.



© Julian Giurca / Caroli Com

De gauche à droite, le Bureau Syndical 2019 du SYCOM : Sophie Bourdillon, Maurice Cohen, Francesco Caroli, Roberto Testa, Eric Battaglia

Après avoir présenté l'historique et les missions de la FEDEM, Philippe ORTELLI a fait le point sur les dossiers législatifs et réglementaires dans lesquels la FEDEM s'est impliquée : des évolutions de la Médecine du Travail pour que la loi intègre certaines mesures encadrant davantage l'inaptitude des salariés au travail, à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées, en passant par le harcèlement et la violence au travail, la réglementation du travail de nuit, et l'évolution de la législation en matière de travail dominical... La FEDEM a également continué de porter, aux côtés de l'USM et avec le soutien du Gouvernement, le projet de création d'une Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque. L'occasion aussi de revenir sur les services fournis par la FEDEM aux entreprises membres, et en particulier l'assistance juridique précontentieuse gratuite en droit social monégasque. « Pour prévenir d'éventuels litiges, nos adhérents peuvent consulter gratuitement nos juristes qui répondent à leurs interrogations juridiques et sociales », a-t-il précisé. Et d'évoquer aussi le dispositif de formation professionnelle qui permet depuis 20 ans aux entreprises monégasques de développer les compétences de leurs salariés en langues étrangères, français pour étrangers, informatique/bureautique, techniques d'accueil, management/RH, en bénéficiant d'une rétrocession de 25 à 30 % HT allouée par le Gouvernement via la FEDEM.

Il a conclu son intervention en rappelant pourquoi il est important d'adhérer à la FEDEM qui travaille pour le bien commun et défend les chefs d'entreprises de tous secteurs, même dans des dossiers qui peuvent sembler anodins, mais dont l'issue peut impacter négativement leurs activités.

« Si nous voulons que le modèle monégasque perdure, l'action d'une structure comme la nôtre est indispensable pour porter la bonne parole auprès des Autorités, ainsi qu'au sein des organisations socio-économiques du pays », a-t-il insisté.

L'Assemblée a aussi permis de dresser le bilan de l'exercice précédent et de valider le plan d'actions du SYCOM pour 2019. Parmi les priorités : le changement de la dénomination du « Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication » en « Chambre Monégasque de la Communication », la proposition d'extension de la marque collective SYCOM aux autres branches d'activités de la FEDEM, le renforcement de la représentativité du syndicat, l'organisation d'un concours de créativité des agences monégasques de communication, et le renforcement de la communication dans la presse, en particulier pour y valoriser les entreprises adhérentes. Les membres ont aussi élu le nouveau Bureau Syndical suivant :

- Francesco Caroli,
Président (CAROLI COM & CAROLI PRINT)
- Roberto Testa,
Secrétaire Général (CAROLI MEDIA)
- Éric Battaglia, Trésorier
(PRINCESSE DE NUIT PRODUCTION)
- Sophie Bourdillon,
Vice-présidente (MEDIA PARTNER)
- Maurice Cohen,
Vice-président (MONACO COMMUNICATION)

Première édition du Prix du Numérique

Dans le cadre de la 6ème édition du salon Monaco Business du 13 novembre dernier s'est déroulé, pour la première fois, le Prix du Numérique organisé en partenariat avec la Chambre Monégasque du Numérique.

Le lancement du Prix du Numérique n'est pas passé inaperçu puisqu'il a permis de récompenser une idée novatrice et déposée en matière de technologie, valorisant ainsi la richesse du tissu numérique et technologique monégasque.

Parmi les 8 dossiers déposés et examinés, le jury, composé d'Éric Pérodeau (Chambre Monégasque du Numérique), Olivier Merlin (Chambre Monégasque du Numérique), Jean-Paul Sportes (Chambre Monégasque du Numérique), Laurence Garino (Monaco Welcome Office), Maurice Cohen (Monaco Communication), Marina Saplan (Monaco Communication), et Thomas Vanquaethem (SMEG), avait sélectionné 3 nominés :

- La SARL Smart GDPR qui a conçu « Smart GDPR Privacy Solutions », une solution complète permettant de simplifier et de pérenniser la mise en conformité au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données),
- La start-up Surgisafe, soutenue par MonacoTech, qui a développé et commercialisé le projet « Tamanoir », une canule d'aspiration intelligente à usage unique pour déceler les tissus cancéreux ou anormaux, et les fuites de liquides biologiques, lors d'opérations chirurgicales, réduisant ainsi les risques liés à ces interventions.



De gauche à droite : Jean-Philippe Ackermann, conférencier en optimisme, Dr Thierry Desjardins (Surgisafe), Eric Pérodeau, Jean-Paul Sportes, Olivier Merlin (Chambre Monégasque du Numérique), Frédéric Genta (Gouvernement Princier), Pierfranck Pelacchi (SMEG), Maurice Cohen (Monaco Communication)

- La société Wings MC qui a créé le projet « Teamo », une application participative qui a pour objectif de fluidifier les trajets des pendulaires jusqu'à leur lieu de travail en Principauté.

Ce premier Prix du Numérique a été décerné à la start-up Surgisafe. Le trophée a été remis par Frédéric Genta, Délégué interministériel en charge de la transition numérique de la Principauté, au Dr Thierry Desjardins.

Le Syndicat Monégasque des Entreprises de Prévention et de Sécurité en Assemblée



De gauche à droite, le nouveau Bureau Syndical : Alain Ducruet (Conseiller), Georges Sangiorgio (Président), Jean-Marie Kosinski (Trésorier), Richard Maitre (Secrétaire)

L'Assemblée Générale du Syndicat Monégasque des Entreprises de Prévention et de Sécurité qui s'est récemment réunie, a réélu à l'unanimité Georges Sangiorgio à la Présidence du Syndicat, ainsi que le Bureau Sortant.

Cette Assemblée fut notamment l'occasion d'évoquer le projet de réglementation du travail de nuit, dont les dispositions prévoyant la majoration du coût du travail de nuit auront un impact financier sensible sur les entreprises de la prévention-sécurité. En effet, ce secteur d'activité déploie bon nombre d'agents de nuit, pour la sécurisation d'infrastructures, d'événements, et de copropriétés.

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

Données arrêtées au 10 décembre 2018

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (1)
Caisse de Compensation des Services Sociaux	14,80%	...	8 600 €
Office de la Médecine du Travail	0,20%	...	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05%	...	idem
Taux Global CCSS (avec CGCS) :	15,05%		
Caisse Autonome des Retraites	8,03%	6,55%	4 896 €
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
<i>Tranche 1</i>	4,65%	3,10%	1 à 3 311 €
<i>Tranche 2</i>	12,15%	8,10%	3 311 à 13 244 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
<i>Tranche A (ARRCO)</i>	4,65%	3,10%	1 à 3 311 €
<i>Tranche B (taux minimum)</i>	12,75%	7,80%	3 311 à 13 244 €
<i>Tranche C* (taux minimum)</i> <small>*Tr. 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.</small>	Cotisation de 20,55%		13 244 à 26 488 €
AMSF/AGFF (cadres et non cadres)			
<i>Tranche 1</i>	1,20%	0,80%	1 à 3 311 €
<i>Tranche 2</i>	1,30%	0,90%	3 311 à 13 244 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) (2)	45,11 €	27,60 €	
Assurance chômage	4,05%	2,40%	1 à 13 244 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22%	0,13%	jusqu'à 26 488 €
APEC	0,036%	0,024%	1 à 13 244 €
(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1er janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale Française et au 1er octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.			
(2) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale. Salaire charnière : 3664,82€ mensuel.			
Indice de Référence des Loyers au 3ème trimestre 2018 : 128,45			
Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages - novembre 2018 : 103,50 (provisoire)			
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

 <https://facebook.com/fedemmonaco>

 <https://twitter.com/fedemmonaco>

Édition et publicité :

SAM MONACO COMMUNICATION

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

Impression :
Graphic Service

Dépôt légal : 4^e trimestre 2018
Photo de Couverture, p.2, p.3 et p.14 :
© Wikimedia Commons



SYPAG 2018 Cert. 002

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



smt

Tel : +377.93.30.64.42

“Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

Email : office2@smt.mc

www.smt.mc



www.assurcyber.com



**ÉTUDE
PERSONNALISÉE**

**EXPERTS
MIS À DISPOSITION**

**GESTION
DE CRISE CYBER**

**ASSISTANCE
RGPD**

**PROTECTIONS FINANCIÈRES
ET JURIDIQUES**

VALORISER - MAITRISER - SÉCURISER
cyber@gramaglia.mc