

# Monaco Business News

> NUMÉRO 69  
TRIMESTRIEL - JANVIER 2020

ISSN 2519 - 7770

## FORCES ET FAIBLESSES DU MODÈLE MONÉGASQUE :

### LES ENTREPRENEURS S'EXPRIMENT

P.2

### CAHIER JURIDIQUE

P.16

ASSURANCE CHÔMAGE :  
PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU NOUVEAU  
RÉGIME ET IMPACT À MONACO DE LA  
RÉFORME FRANÇAISE

### BILLET ÉCO

P.22

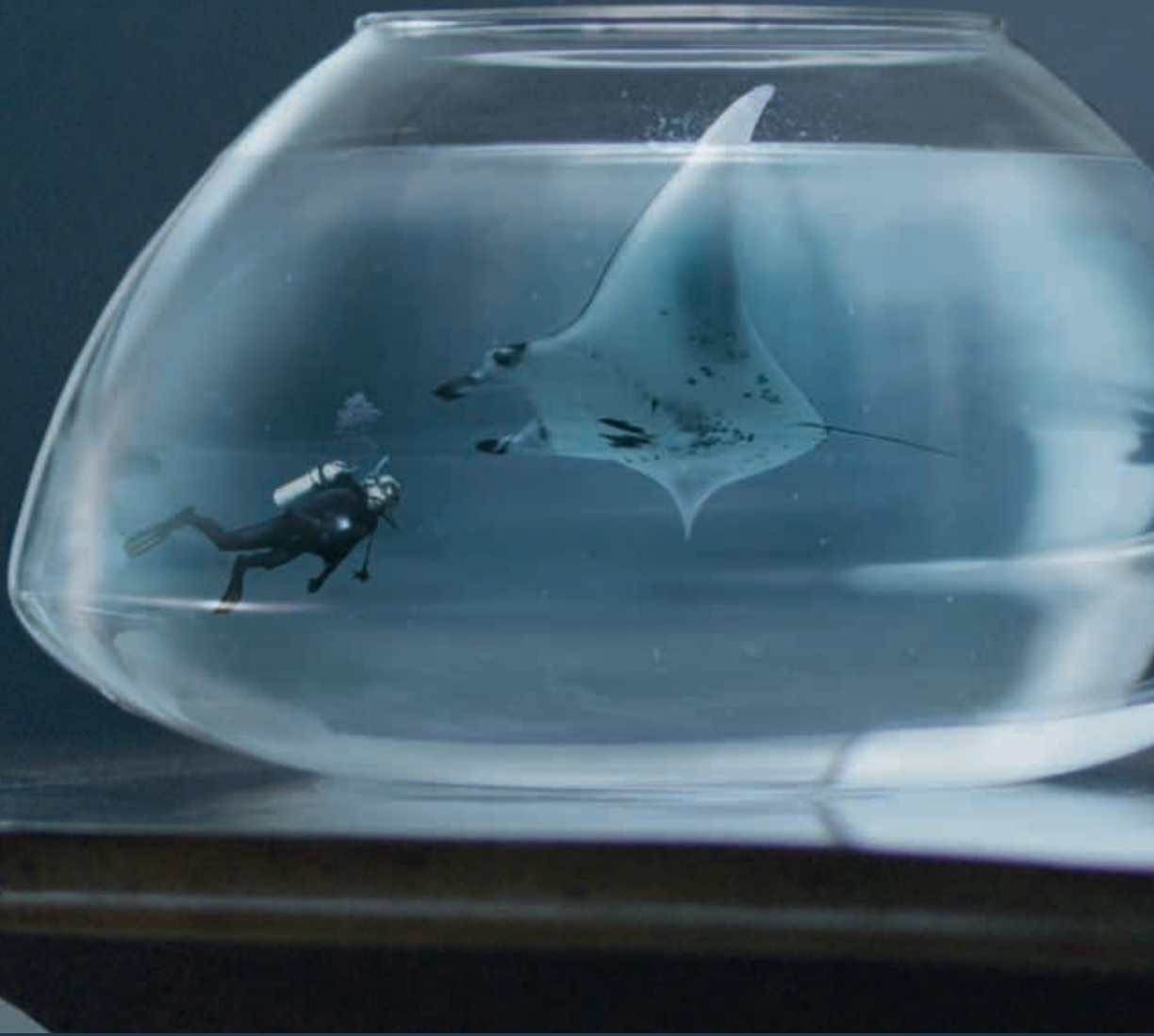
DEMOGRAPHY IS EVERYTHING :  
AUCUNE AUTRE TENDANCE ACTUELLE NE  
TRANSFORMERA AUTANT NOS VIES

31799 - 69 - F : 2.00 €



3 783179 902005

**FEDEM**  
Fédération des Entreprises Monégasques



## Stories shape our lives\*

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

[www.cfm-indosuez.mc](http://www.cfm-indosuez.mc)



© Julian Giurca / Caroli Media

Philippe Ortelli

## SOMMAIRE

NUMÉRO 69 | TRIMESTRIEL - JANVIER 2020

### DOSSIER

FORCES ET FAIBLESSES  
DU MODÈLE MONÉGASQUE p. 2 à 15

### CAHIER JURIDIQUE

L'ASSURANCE CHÔMAGE ET SA RÉFORME p. 16 à 21

### BILLET ÉCO

DEMOGRAPHY IS EVERYTHING p. 22 à 23

### INTERVIEW

HERVÉ HUSSON, GROUPE ASCOMA  
XAVIER CLUZEAU, FRÉMA p. 24 à 25

### LA FEDEM VOUS INFORME

LE DASS COMMUNIQUE  
SUR LE BULLETIN DE PAYE ÉLECTRONIQUE p. 26 à 28

CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES  
ET DES HOMMES AU TRAVAIL p. 30

INDICES SOCIAUX p. 32

*Le passage à la nouvelle année nous donne cette fois l'occasion de penser à la décennie qui s'ouvre. Monaco a la chance de pouvoir se projeter sereinement vers les années 2020, tout en tirant les enseignements des années 2010.*

*La précédente décennie a démontré, si besoin était, que notre modèle économique, social et financier, était sans aucun doute parmi un des plus performants au monde, compte tenu de la taille de notre pays. Ce modèle a amorti les contractions conjoncturelles de l'économie mondiale, a maintenu un droit social pour protéger les parcours professionnels, et a conservé une flexibilité indispensable à l'entreprenariat.*

*Mais la pérennisation de notre modèle doit nous faire prendre aujourd'hui conscience des enjeux de demain et des années qui viennent : c'est la raison pour laquelle la FEDEM donne régulièrement la parole aux dirigeants d'entreprises pour recueillir leurs ressentis. Elle aura notamment dans ce numéro permis à certains de ces acteurs économiques de Monaco de donner leur point de vue sur les forces et les faiblesses de notre modèle monégasque.*

*Les enjeux majeurs de cette décennie, nous en parlons souvent dans le Monaco Business News : amélioration des routes pour accéder à la Principauté, logements pour actifs à des prix raisonnables, et construction de nouvelles infrastructures de transport respectueuses de l'environnement notamment. Oui, il nous faut prévoir à 10 ans au moins, et quoi de mieux que cette bascule à l'an 2020 pour anticiper et prendre aujourd'hui les grandes décisions pour les futures générations de salariés et de chefs d'entreprises.*

*Pour cela, prenons de la hauteur, pour l'État comme pour les chefs d'entreprises. Comme le disait Victor Hugo « Qui voit de haut, voit bien, et qui voit de loin, voit juste ».*

*Le Bureau ainsi que le Conseil Fédéral de la FEDEM se joignent à moi, pour vous adresser tous nos vœux de succès et de prospérité pour vous-mêmes, vos proches et vos activités professionnelles.*

Le Président, Philippe ORTELLI



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION  
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

# FORCES ET FAIBLESSES DU MODÈLE MONÉGASQUE :

## LES ENTREPRENEURS S'EXPRIMENT

À l'heure des discussions avec l'Union Européenne, la question des spécificités du modèle monégasque et de ses forces et faiblesses est plus que jamais d'actualité. Afin de mieux défendre les entreprises, la FEDEM a interrogé des entrepreneurs au travers d'une enquête et d'interviews.



## DÉCRYPTAGE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

Fin novembre 2019, la FEDEM a adressé à une sélection de 163 entrepreneurs de la Principauté un questionnaire à choix multiples concernant leurs attentes et leurs inquiétudes quant aux évolutions du modèle social et économique monégasque, en les interrogeant sur leur besoin, ou non, d'un accord d'association avec l'Union Européenne.

Le questionnaire à choix multiples comprenait 23 questions réparties en 6 groupes, le sixième étant consacré aux réactions concernant un éventuel accord d'association entre Monaco et l'Union Européenne. Un septième groupe sous forme libre permettait de recueillir les suggestions des chefs d'entreprises pour renforcer l'attractivité du pays. Les répondants ont attribué une note de 1 à 5 à chaque question, 1 signifiant « sans importance » ou « non préoccupant », et 5 signifiant « essentiel » ou « très impactant », permettant ainsi d'obtenir une note globale pour chaque question.

Les 50 réponses obtenues ont permis de dégager de grandes tendances qui aideront la FEDEM à mieux défendre les entreprises monégasques afin de pérenniser la réussite économique du pays.

Cette étude confirme notamment que les entrepreneurs de la Principauté tiennent à conserver la liberté d'entreprendre et sont très attachés à la sauvegarde des spécificités du modèle monégasque. Elle montre également qu'ils sont plutôt favorables à un accord d'association avec l'Union Européenne.

Au global, la moitié des répondants ont attribué une note moyenne égale ou supérieure à 4, et presque 80% ont donné une réponse moyenne de 3,5 ou plus, sur un maximum de 5.



Importance d'un accord d'association avec l'UE

### TABLEAU DES RÉSULTATS

Groupes de Questions (de 1 à 6)	Résultats médians
Importance accordée à des spécificités du modèle monégasque	4
Impact de certaines problématiques rencontrées dans les entreprises	4
Importance du maintien de certaines dispositions du droit social monégasque	5
Importance accordée à certaines évolutions possibles de la législation monégasque	4
Inquiétude devant les évolutions actuelles de renforcement de la politique sociale du pays	3
Besoin d'un accord d'association avec l'Union Européenne pour développer l'activité	3

# INTERVIEWS

Interviews classées par ordre alphabétique par entreprise



## Ballini & C. Law Office

> Irene Ballini, Gérante

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**I.B. :** Le modèle libéral basé sur de grands principes clairs voués à la simplification de la vie des administrés, avec l'État qui se conçoit avant tout comme garant des libertés, condition sine qua non à la liberté d'entreprendre, la sécurité des personnes et des biens, première de ces libertés garanties, et, bien entendu, la fiscalité attractive.

Concernant ses faiblesses, sur un plan global, l'accès à la Principauté pour les milliers de pendulaires qui viennent chaque jour y travailler doit être facilité par la mise en place d'infrastructures de transport dimensionnées aux besoins présents et futurs. D'un point de vue plus sectoriel, les acteurs de la filière maritime à Monaco font face à une problématique majeure relative aux opérations bancaires. Disposer d'un compte bancaire est en effet une nécessité absolue pour toute société ainsi qu'une obligation légale. Or, plus d'une dizaine d'entreprises autorisées à exercer à Monaco où elles emploient des salariés ont vu leurs comptes bancaires fermés de façon parfois soudaine ces derniers mois. Certaines d'entre elles ont été contraintes d'ouvrir des comptes bancaires dans des établissements en France, en Belgique, en Italie, ou au Luxembourg, pour assurer la pérennité de leur outil économique et continuer à rémunérer leurs employés. Les autorités compétentes ont été saisies afin de leur demander que le projet de loi n°991 relatif à l'instauration d'un droit au compte, issu de la proposition de loi n°232, opère une analyse approfondie des problématiques et des besoins en la matière, dans l'objectif qu'un texte équilibré soit rapidement voté. Il ne serait pas raisonnable de mettre en danger la survie d'un pan important de l'activité économique au nom du principe de précaution qui parfois débauche dans l'arbitraire.

**MBN/ Un commentaire particulier ?**

**I.B. :** L'introduction en Principauté d'un système de courrier électronique certifié, où la certification ne concernerait pas seulement l'envoi et la réception du courrier, mais aussi le contenu de l'e-mail, et

plus généralement la mise en place d'un protocole légal de dématérialisation, permettraient de faciliter les procédures administratives, notamment à l'embauche.



## Blue Wave Software

> Olivier Merlin,  
Administrateur

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**O.M. :** La stabilité du modèle monégasque est selon moi le point le plus essentiel, qui s'accorde d'ailleurs très bien avec notre société qui a une activité très stable d'une année sur l'autre. La sécurité des personnes et des biens et la fiscalité attractive sont également très importantes. De par notre métier d'éditeur de logiciels, nous ne sommes pas confrontés aux difficultés que peuvent rencontrer certaines entreprises monégasques dans d'autres secteurs. Nous n'avons jamais été contraints à une restructuration. Nos employés sont majoritairement fidèles à l'entreprise, et à titre personnel je travaille depuis 38 ans dans la société. De même, certains outils de flexibilité comme l'annualisation du temps de travail ne nous concernent pas directement : il nous arrive d'avoir des périodes avec plus d'activité, par exemple lorsque nous avons déjà réalisé deux changements de langage de programmation, mais dans ce cas nous réglons simplement les heures supplémentaires aux collaborateurs.

Les faiblesses du modèle monégasque qui nous impactent le plus sont les difficultés d'accès à la Principauté, le manque de logements pour les actifs à proximité, mais aussi et surtout la pénurie de locaux de bureaux disponibles à des prix raisonnables. Suite à une forte augmentation de notre bail, nous avons d'ailleurs lancé il y a quelques mois une recherche pour un autre local de bureau, mais sans succès. Evidemment l'accès à la Principauté est un autre souci. Les accès sont bloqués et nos employés perdent beaucoup de temps dans les transports.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**O.M. :** Notre société n'a pas directement besoin d'un tel accord, et j'accorderais donc à celui-ci

une importance moyenne. Si un rapprochement entre Monaco et l'UE apparaît essentiel pour développer et pérenniser l'activité de nombreuses sociétés monégasques, il ne doit cependant pas se faire à tout prix.



© Jean-Michel Sordello

**Dotta Immobilier**  
> Michel Dotta,  
Président

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**M.D. :** La stabilité politique, l'économie diversifiée, le modèle social libéral défendant la liberté d'entreprendre, la sécurité des biens et des personnes et la fiscalité attractive sont les principales forces de la Principauté. La législation monégasque offre par exemple une certaine

souplesse en termes de gestion des entreprises en posant notamment comme principe établi la liberté d'entreprendre et d'organiser son activité, ainsi que le droit de l'employeur et du salarié de rompre un contrat de travail. Cela ne signifie pas que le droit de licencier est sans limite, car la loi prévoit un encadrement juridique équilibré pour éviter les abus. Ces dispositions du droit social monégasque répondent aux besoins de souplesse des entreprises et contribuent à l'attractivité économique du pays. Leur maintien est une nécessité.

Les difficultés de recrutement de salariés qualifiés et parfois le manque de compétences dans certains secteurs plus pénuriques constituent les principales faiblesses du modèle monégasque.

En revanche, il est souvent question du manque de locaux de bureaux : même s'il peut y avoir inadéquation entre les desideratas des clients et la réalité économique monégasque, je tiens à préciser que nous avons des locaux disponibles en permanence.

Pour les locaux commerciaux, il n'y a que dans la création de futurs complexes que nous pourrions obtenir des surfaces de 1000 m<sup>2</sup> ou plus.



## Les Opportunités de Sourcing de GPS Monaco Group pour Booster Vos Ventes et Vos Marges



« GPS Monaco Group est une centrale d'achat externalisée ultra compétitive et performante avec plus de 20 ans d'expérience. Grâce à nos services composés

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

*Patrick Bogaerts, CEO GPS Monaco Group*

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



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

+377 99 99 07 03  
Ana@GPSMonacoGroup.com

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

[www.GPSMonacoGroup.com](http://www.GPSMonacoGroup.com)



**Entreprise Monégasque de Travaux (E.M.T.)**  
 > **Éric Humilier,**  
 Administrateur Délégué

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**É.H. :** Les principales forces se situent au niveau de l'esprit d'entreprise et de la liberté d'entreprendre. Le pays est dynamique et ouvert aux nouvelles techniques et technologies. Il faut rajouter une relative souplesse dans la gestion des ressources humaines dans les entreprises, souplesse qui pourrait être renforcée, mais qui existe déjà.

En termes de faiblesses, je note un retour en arrière dans certaines libertés accordées aux entreprises. Par exemple dans les restrictions des horaires de chantier, et dans l'augmentation des réglementations à tous les niveaux. On constate

une influence grandissante de la réglementation française et européenne qui pénètre l'administration monégasque. Nous remarquons déjà des déséquilibres dans l'application des accords internationaux, en particulier avec la France et l'Italie. Par exemple, les camions italiens peuvent entrer librement dans Monaco, mais les transporteurs monégasques n'ont droit qu'à un contingent annuel de licences pour faire circuler les leurs en Italie. Nous rencontrons aussi quelques difficultés de recrutement. Il serait bien en la matière de prévoir un système d'intéressement et de participation défiscalisé comme il en existe en France.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**É.H. :** Je suis davantage favorable à des accords bilatéraux avec les pays concernés qu'à la conclusion d'un accord global qui serait trop lourd pour le pays, qui n'a pas d'intérêt à entrer dans une bureaucratie à l'européenne qui entraverait son économie. Monaco doit garder son identité et son indépendance. D'ailleurs, Monaco s'inspire trop des lois et des normes applicables en France, alors que l'écosystème est très différent. La Principauté devrait évoluer davantage selon sa propre réalité économique et sociale.

Assurance et Banque

**Protégez votre entreprise et vos données client**

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

assurance citoyenne

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



**Les Arches Monégasques**  
 > **Henri Leizé,**  
 Président Délégué

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**H.L. :** La principale force du pays est de disposer d'un État non endetté au budget équilibré qui peut investir dans l'économie, ce qui crée un cercle vertueux bénéfique à tous. C'est le point essentiel : le plus grand risque serait que l'État se retrouve en déficit. Au niveau des entreprises, tant que la Principauté offrira un « package » attractif compensant le coût des loyers, elle restera attractive. Dans ce package, j'inclus le modèle social libéral, la fiscalité attractive, et le droit social adapté. Ce point est renforcé par le fait qu'il n'y a pas d'excès de réglementation, ce qui est très important pour les entreprises. Sur un plan local, le marché intérieur est intéressant puisque à fort pouvoir d'achat, tant au niveau individuel qu'à celui des entreprises. Il faut enfin



remarquer que Monaco a une capacité étonnante à rebondir à chaque fois qu'une crise survient en Europe, à toujours tirer profit de ces situations.

Parmi les faiblesses du modèle monégasque, je citerais sa non-appartenance à un grand espace multinational, qui gêne certaines sociétés exportatrices, et l'étroitesse du territoire, qui posera à terme des difficultés de création de bureaux et d'ateliers et qui augmente le coût des loyers. Il faut y rajouter le fait que les besoins en recrutement ne sont pas couverts par la zone Monaco plus limitrophe, ce qui pose d'importants problèmes d'accès au pays et de risques de recrutements à terme.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**H.L. :** Cet accord est pour moi une grande interrogation. S'il n'a pas d'impact sur mon activité, je me pose beaucoup de questions sur ce qui est le mieux pour le pays. Est-ce que Monaco pourra rester un petit pays indépendant dans un monde qui est de plus en plus interdépendant ? Comme déjà signalé, on voit déjà les difficultés d'export que rencontrent certaines sociétés monégasques. Mais le principe européen fondamental de liberté d'installation ne peut que poser des problèmes à un pays comme Monaco. Je crains également que l'accord d'association avec l'Europe entraîne une multiplication des réglementations, avec de plus en plus de fonctionnaires pour réguler l'économie, c'est-à-dire qu'il crée un système plus étatique qui fera perdre la fluidité dans les relations administration-entreprise. Au global, le risque est une perte d'autonomie de Monaco. Si dérogations sur certaines directives européennes il y a, il ne faut pas que celles-ci soient limitées dans le temps, mais qu'elles soient bien pérennes pour réellement sauvegarder les spécificités du modèle monégasque. Les révolutions scientifiques et techniques sont de plus en plus rapprochées, on ne peut pas prévoir ce que sera demain, aussi

il est important que la Principauté conserve la liberté de s'adapter rapidement, ce qui a toujours fait sa force.



## Mercure International

> Johanna Houdrouge, Administrateur

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**J.H. :** Monaco, avant tout, c'est un cadre de vie qualitatif. Nous profitons d'une situation géographique particulièrement avantageuse puisque la Principauté se situe au cœur du bassin méditerranéen, entre deux pays de l'Union Européenne que sont la France et l'Italie. L'aéroport international de Nice, 2e aéroport de France, se tient à moins de 30 minutes et relie ainsi Monaco au reste du monde. Et puis, si l'on considère le climat, le faible taux de chômage, le haut niveau sécuritaire et l'offre culturelle et sportive, force est de constater que Monaco demeure particulièrement attractif. D'ailleurs, son caractère cosmopolite (il y a près de 140 nationalités différentes) et son rayonnement international en témoignent. Monaco est une ville dans laquelle il fait bon vivre. Bon vivre et bon travailler, et y élever ses enfants avec un système scolaire de haut niveau. Les faiblesses de la vie à Monaco existent néanmoins, outre le coût de la vie, de plus en plus élevé, le nombre de chantiers croissants et concomitants affecte considérablement le quotidien depuis quelques années.

À cet égard, il est heureux de constater que les pouvoirs publics, par le biais du Conseil National notamment, font de la qualité de vie des résidents une priorité.

Enfin et surtout, les entreprises installées ici réunissent les plus grands profils professionnels de la planète, les projets foisonnent et se concrétisent. C'est dans ce contexte que nous avons choisi d'installer le siège social de Mercure International, en 1986. Monaco est ainsi le centre névralgique de toutes nos activités d'import/export (commerce, brand management, achat, DSI). C'est ici que sont organisés nos flux de marchandises vers les 3 continents et les 17 pays sur lesquels nous sommes présents. Aujourd'hui, Mercure International possède et anime quelque 250 points de vente dans le monde et emploie près de 5000 personnes dont une centaine à Monaco. Cette réussite nous la devons à notre travail

**À MONACO**  
**ASSUREZ VOUS**  
**PREMIUM**

**NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT !**

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

au quotidien, à notre implication, à la mise en commun de nos compétences, et à notre volonté de participer au développement économique des pays dans lesquels nous implantons nos enseignes. Nous la devons à nos choix stratégiques et être ici, à Monaco, en est un.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**J.H.** : L'importance d'un accord avec l'Union Européenne est relative pour nous, nous ne sommes pas concernés en premier plan. Nous n'y sommes pas opposés, mais pas à n'importe quel prix, l'important étant de préserver l'attractivité économique de Monaco.



**Monacair**

> **Damien Mazaudier,**  
Président

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**D.M.** : Le pays bénéficie d'un modèle social qui est positif, et il est important qu'il conserve son orientation libérale pour sa réussite économique. Bien entendu, la stabilité du pays, la sécurité qu'il offre, et surtout son attractivité, sont aussi des atouts importants.

Il y a cependant quelques points négatifs, comme l'impossibilité d'annualiser le temps de travail au regard d'une activité comme la nôtre qui est très exposée à la saisonnalité, ce qui nous limite face aux concurrents des pays voisins.

En résumé, il est important de conserver ce qui marche et de faire évoluer certains éléments pour mieux se tourner vers l'avenir.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**D.M.** : Un tel accord est très important pour nous : notre activité est totalement intégrée à l'Europe, et la situation actuelle ne nous permet pas de lutter à armes égales avec nos concurrents des pays européens. C'est ainsi que nous avons l'obligation d'appliquer les lois aéronautiques européennes, alors que nous sommes considérés comme un pays tiers. Cela crée un déséquilibre qui nous est préjudiciable. Nous n'avons notamment pas le droit de faire du cabotage,

c'est-à-dire de faire un vol depuis un pays de l'UE vers un autre pays de l'UE, ce qui est un frein considérable à notre activité et qui nous a obligé à créer des sociétés en France notamment pour contourner cette problématique. La Suisse et d'autres pays tiers ont obtenu un accord avec l'Union Européenne et ne souffrent donc pas de ce manque de réciprocité, et il serait important que Monaco puisse bénéficier d'un accord similaire. Le détachement de salariés monégasques en France, notamment dans le cadre de notre activité de ligne régulière entre Nice et Monaco, constitue une problématique sur laquelle nous travaillons aux côtés de M. le Conseiller de Gouvernement et Ministre des Affaires Sociales et de la Santé. Un accord qui ne soit plus seulement avec la France mais avec l'UE au sens large devrait permettre à la Principauté de résoudre cette problématique.



**Monaco Logistique**

> **Ameer Chiha,**  
Président Délégué

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**A.C.** : Nous sommes gâtés à Monaco : la législation sociale est très adaptée, la proximité des décideurs et des Autorités facilite les relations, et en conséquence l'économie est très dynamique, ce dont tout le monde profite. Le modèle monégasque a fait ses preuves, on ne peut que souhaiter qu'il dure le plus longtemps possible.

La principale faiblesse se situe au niveau des accès, alors qu'il n'y a pas de logement à prix abordable à proximité, problème qui nous impacte sur tous les niveaux. Pour une société de transport comme la nôtre, tout embouteillage est un coût, qui dans notre cas remet en cause notre compétitivité. Le temps d'accès provoque aussi des difficultés de recrutement de personnel qualifié. Nous avons été confrontés à trois refus ces deux dernières années : des personnes qui n'acceptaient pas de devoir passer une ou deux heures chaque jour rien que pour venir travailler. Le nœud du problème ne se situe d'ailleurs pas dans Monaco intra-muros où, sauf événement particulier, la circulation est assez fluide, notamment grâce au Tunnel Albert II, mais bien entre la sortie de l'autoroute et l'entrée du pays.



# COFFRE-FORT NUMÉRIQUE

*Une solution à la hauteur de vos défis numériques*

Archivage à valeur probante

Espace d'échange de documents sécurisé

Coffre-fort personnel



- Bulletins de paie
- Contrats dématérialisés
- Factures électroniques
- Documents confidentiels

# 78%

**DES PME ET ETI SONT DÉJÀ  
ENGAGÉES DANS LA  
TRANSFORMATION NUMÉRIQUE**

## PÉRENNITÉ

Conservation des archives  
Contrôles réguliers  
Lisibilité dans le temps

## INTÉGRITÉ

Empreinte Numérique  
Journal d'évènements  
Scellement et chainage

## SÉCURITÉ

Authenticité des archives  
Confidentialité  
Sécurité renforcée

## Nous contacter :

Email : [contact@actis.mc](mailto:contact@actis.mc) - Tel. (+377) 97 98 18 18  
GROUPE telis - « Le George V » - 14 av. Grande Bretagne - 98000 MONACO



**GROUPE telis**

Et même l'été, le gain apporté par les vacances scolaires est compensé par l'augmentation du nombre de touristes. Au final, la problématique des accès à la Principauté est la même tout au long de l'année, et tout au long de la journée.

### **MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**A.C. :** Notre activité a besoin d'un accord d'association, le métier le veut. Dans le transport international, nous avons de plus en plus de difficultés à obtenir les autorisations, que nous n'obtenons qu'au compte-goutte, notamment pour l'Italie où nous sommes très limités en nombre de véhicules en circulation, alors qu'il s'agit de notre marché naturel. La seule solution pérenne est de trouver un accord avec l'Union Européenne. Plus globalement, nous ne pouvons plus continuer à travailler en autarcie. La réglementation européenne se durcit de jour en jour, et au final nous sommes de plus en plus isolés. Donc, oui, un accord d'association est vital.



### **Monaco Telecom**

> **Martin Peronnet,**  
Directeur Général

### **MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**M.P. :** La stabilité politique et l'économie diversifiée sont les points forts du modèle monégasque.

Sa faiblesse majeure concerne les problématiques d'accès, qui induisent des difficultés de recrutement de talents dans les métiers du numérique nécessitant des compétences souvent très techniques et spécialisées. Nous sommes aujourd'hui sur un marché du travail très compétitif où attirer et garder à Monaco des ingénieurs et des développeurs de haut niveau est compliqué, les entreprises monégasques du secteur étant plus particulièrement concurrencées par la technopole de Sophia-Antipolis. Pour pallier cette problématique, une solution serait de faciliter davantage le développement du télétravail, plébiscité par les collaborateurs qui réclament plus de flexibilité dans leur organisation du temps de travail, et apparaît comme un argument incitatif à l'embauche, même si tous les postes ne sont pas éligibles. En 2016, Monaco Telecom a d'ailleurs fait partie des premières entreprises du pays à valider

son dispositif à raison d'un jour par semaine. Pour accroître son utilisation, il faudrait assouplir certaines dispositions de mise en œuvre pratique de la Loi n° 1.429 du 04/07/2016. Même si cela ne réglerait pas tous les problèmes, à l'heure où Monaco opère sa transition digitale et crée les conditions de création et de cristallisation d'un écosystème numérique, optimiser cette nouvelle forme de travail constitue une réponse intéressante aux problématiques d'accès et de recrutement.



### **Monégasque d'Intervention (M.I.)**

> **Catherine Betti Pastor,**  
Administrateur Délégué

### **MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**C.B.P. :** Le pays présente de nombreuses forces. Il est dynamique, très actif, et propose énormément d'opportunités, et cela même dans les périodes difficiles, ce qui fait que les crises n'y durent pas. On remarquera de plus que, malgré sa petite taille, il représente la grande majorité des métiers existants dans une grande ville. C'est aussi un pays où tout est facilement accessible : les contacts avec l'administration sont directs, ce qui permet de trouver des solutions adaptées aux problèmes qui peuvent se poser. Autre point : il est très cosmopolite, ce qui est intéressant pour la richesse des échanges. Et, bien sûr, la sécurité des personnes et des biens est aussi importante. Au niveau des faiblesses, le coût des logements à proximité, le manque de parkings intra-muros, et les problèmes d'accès à Monaco nous posent des difficultés dans notre métier d'entreprise de prestations de services et de personnels intérimaires, d'autant plus que les salaires sont trop bas dans certaines professions pour attirer des personnes de l'extérieur. Par exemple, pour nos recrutements dans le secteur du bâtiment, nous avons remarqué que si les moins qualifiés sont attirés par les avantages de la Principauté, notamment les 39 heures de travail hebdomadaire et la possibilité de faire des heures supplémentaires qui peuvent leur permettre d'aller jusqu'à doubler leur salaire, les plus qualifiés considèrent que les montants proposés ne compensent pas les difficultés d'accès. C'est le même problème dans le tertiaire où les salaires, surtout pour les cadres, ne sont pas au niveau pour décider certains profils à venir s'installer.

# WHY CHOOSE BETWEEN BUSINESS AND QUALITY OF LIFE?

The MONACO ECONOMIC BOARD (MEB) is the organisation responsible for promoting the Principality's economy. The MEB has two departments: MONACO CHAMBER OF COMMERCE supporting the development of monegasque companies, and MONACO INVEST seeking and accompanying foreign investors to set up a business in the Principality.

For more information contact the MEB :  
info@meb.mc/ +377 97 98 68 68



2, rue de la Lùjèrnetà BP 653 - 98013 Monaco Cedex - www.meb.mc



## FROM MONACO TO YOUR GLOBAL CAREER

# MBA

*10-month program*



## Narmino Sorasio

> Nicolas  
Matile-Narmino,  
Gérant

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**N.M.-N. :** La stabilité politique et fiscale a fait le succès du pays en attirant des milliers d'entreprises. Autres facteurs d'attractivité : la sécurité des biens et des personnes et le modèle social libéral défendant la liberté d'entreprendre. Grâce à eux, Monaco bénéficie d'une économie diversifiée de presque 52 000 emplois dans le secteur privé. Pour poursuivre cette réussite, il est essentiel de maintenir un droit du travail suffisamment souple pour notre tissu de PME/TPE, mais aussi suffisamment protecteur du salarié. Par exemple, l'employeur doit pouvoir organiser son activité comme il le souhaite et se séparer d'un salarié, au même titre qu'un salarié peut démissionner de son poste. Dans un mariage, l'homme comme la femme ont la possibilité de divorcer. C'est pareil pour les entreprises : l'employeur et le salarié doivent conserver leur droit de rompre le contrat de travail, avec une indemnité suffisante et des gardes-fous pour éviter les abus.

Concernant les faiblesses du modèle monégasque, les difficultés d'accès des pendulaires qui font la richesse de Monaco n'ont fait que s'accroître, or seulement 20% des actifs résident dans les communes limitrophes, ce qui est un non-sens. Loger davantage de pendulaires à proximité de Monaco est un enjeu capital, pour leur qualité de vie, pour l'environnement, mais aussi pour faire tourner notre économie, notamment les commerces. Autre frein : le coût prohibitif des surfaces de bureaux et commerciales, hors Domaines de l'État, qui freine le développement des entreprises.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**N.M.-N. :** Monaco est un petit pays qui a tout à gagner à avoir la relation la plus apaisée avec ses grands voisins, pour permettre à ses entreprises le meilleur accès possible au marché européen et être considéré comme existant en UE par les GAFA. Par exemple aujourd'hui certains géants du web comme Paypal, Google et Amazon ne référencent pas Monaco comme un pays à part entière ! Un accord d'association équilibré normaliserait notre relation avec l'UE et nos entreprises bénéficieraient

de l'ouverture du marché européen en supprimant les obstacles administratifs et juridiques qu'elles rencontrent à l'exportation.

**MBN/ Un commentaire particulier ?**

**N.M.-N. :** La mise en place d'un téléphérique qui traverserait Monaco en reliant le Jardin Exotique, Fontvieille, la digue du port, le Casino de Monte-Carlo, le Grimaldi Forum et le Monte-Carlo Bay Hotel & Resort, avec les parkings-relais adaptés, serait un moyen de créer une attraction touristique emblématique et respectueuse de l'environnement, mais aussi utile pour les déplacements des résidents et pendulaires. Cette idée a été émise depuis longtemps, puis a évolué, mais reste pertinente. Une autre alternative intéressante serait de construire un tunnel pour fluidifier les entrées et sorties à l'Est de Monaco vers l'A8. Cela existe à l'Ouest vers Nice, mais pas à l'Est.



## Richelmi - Bouygues Construction

> Philippe Auroy,  
Directeur Régional  
Côte d'Azur et Monaco de  
Bouygues Bâtiment Sud-Est

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**P.A. :** Le pays présente de très nombreuses forces. Tout d'abord, il est dynamique, et son développement se fait dans un État équilibré. Il vit dans une logique de développement économique durable depuis 50 ans, et tout indique qu'elle va se poursuivre. Cela signifie qu'on peut y investir à moyen et long termes de manière efficace. Monaco est un État solide parce qu'il est équilibré : il n'y a pas que le secteur du Bâtiment et des Travaux publics, de nombreux autres s'y développent, ce qui profite à l'économie toute entière et aux emplois. Il faut rajouter que l'administration est efficace et bien contrôlée, les décisions prises sont appliquées, ce qui est rassurant. Les dispositions sociales existantes permettent une croissance harmonieuse, notamment parce que la logique est de toujours chercher une solution allant dans l'intérêt général. Ce n'est pas un rapport de force, mais bien une recherche de consensus équilibré. Les spécificités du territoire rendent parfois compliqué le recrutement du fait des difficultés d'accès, mais la Principauté en est consciente, comme le montre par exemple son engagement dans la Carte Azur.



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

banquepopulaire.mc

**BANQUE POPULAIRE  
 CORPORATE BANKING**



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



\*Appel non surtaxé, coût d'un appel local

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



JV PASTOR GROUP

Broker at **LOYD'S**

## ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES



Flasher le code pour en savoir plus

SUISSCOURTAGE innove encore

- Gestion dématérialisée des sinistres
- Garantie exclusives en complément du régime légal : 40% d'indemnisation en plus
- Recours élargis

Contactez l'un de  
 nos conseillers spécialisés  
 ☎ 93 30 42 43

[WWW.SUISSCOURTAGE.COM](http://WWW.SUISSCOURTAGE.COM)



**ONLY YACHT**  
 SUPERYACHT INSURANCE

**ONLY YARD**  
 SHIPYARD INSURANCE

**ONLY JET**  
 AVIATION INSURANCE

**ONLY ONE**  
 PRIVATE CLIENT INSURANCE

**ONLY HOTEL**  
 HOTEL & RESTAURANT INSURANCE

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

12, Quai Antoine 1<sup>er</sup> — MC 98000 MONACO — T: +377 93 30 42 43 — [contact@suisscourtage.com](mailto:contact@suisscourtage.com)



## Silversea Cruises

> Manfredi  
Lefebvre d'Ovidio,  
Président

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**M.L.d'O.** : Les principales forces de Monaco sont la sécurité des personnes et des biens, qui n'a pas de prix dans le monde actuel, et la stabilité politique, qui a une forte valeur ajoutée pour les entrepreneurs qui ont besoin de visibilité pour pouvoir se projeter dans le temps. Le pays est également bien situé, à proximité de l'aéroport de Nice, 2ème aéroport international de France, permettant de rejoindre en 2 heures la plupart des capitales européennes. L'héliport de Monaco est aussi un vrai plus.

Parmi les faiblesses du modèle monégasque, j'évoquerais le poids de la bureaucratie. Simplifier davantage les tâches administratives pour libérer les entrepreneurs serait un atout supplémentaire pour le pays. Une piste intéressante serait de digitaliser la procédure d'embauche pour permettre un gain de temps. Même constat en ce qui concerne la création de sociétés, les délais d'environ 2 à 3 mois pourraient être optimisés. Plus d'agilité dans les procédures administratives renforcerait encore davantage l'attractivité économique de Monaco. L'insuffisance de locaux de bureaux est aussi à souligner. J'y ai moi-même été confronté, aussi dès qu'une surface d'environ 100 m<sup>2</sup> s'est libérée au Gildo Pastor Center, nous l'avons prise pour avoir une possibilité de croissance de l'entreprise. Actuellement, certaines sociétés monégasques opérant dans le transport maritime rencontrent également des difficultés pour ouvrir un compte courant dans les établissements bancaires de la Principauté. C'est un réel frein à l'activité des entrepreneurs du secteur. Certains sont par exemple obligés d'ouvrir un compte bancaire en Suisse ou au Luxembourg, alors qu'ils sont de nationalité monégasque, résident et consomment à Monaco, et y ont implanté leurs sociétés qui emploient des salariés.

**MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**M.L.d'O.** : À titre personnel, je ne suis pas directement concerné, mais je considère qu'il s'agit d'une question importante pour Monaco. Il s'agira en effet à la fois de permettre le développement économique du pays, sans porter atteinte aux spécificités qui ont fait son succès.



## TELIS

> Thierry Leray,  
Administrateur Délégué

**MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**T.L.** : Le modèle social-libéral est le principal atout car il défend la liberté d'entreprendre. La sécurité des biens et des personnes et la stabilité politique en sont également des composantes importantes.

Certaines dispositions du droit social monégasque, comme l'article 6 de la loi n.729 et la liberté pour l'employeur de réorganiser son entreprise, doivent absolument être conservées si Monaco souhaite rester une place économiquement attractive et sauvegarder l'emploi. Aller vers davantage de flexibilité du temps de travail, au travers par exemple de son annualisation, est aussi une évolution nécessaire. Pouvoir négocier un accord d'entreprise avec les délégués du personnel au lieu des délégués syndicaux serait également une avancée positive.

La faiblesse la plus criante du modèle monégasque concerne les difficultés d'accès et de logement des actifs. Le détachement des salariés est aussi une problématique sensible. Dans certains secteurs, dont le numérique, nous rencontrons des difficultés pour exercer nos activités transfrontalières depuis la mise en place des Ordonnances Macron visant à encadrer la mobilité des salariés et à empêcher les fraudes sur le territoire français. Ces agissements vont pourtant à l'encontre de certains accords bilatéraux signés entre Monaco et la France qui permettent notamment la libre circulation des biens et services et affectent la compétitivité de nos entreprises, alors que leurs homologues françaises opèrent sans contrainte. L'autre point faible est le coût de l'immobilier, notamment pour ceux qui ne disposent pas de locaux domaniaux ni d'aide industrielle. C'est un frein au développement auquel j'ai été confronté lorsqu'il a fallu s'agrandir : nous avons finalement obtenu 250 m<sup>2</sup> supplémentaires, ce qui nous laisse une marge de croissance de 2 ans. Cela nécessite beaucoup d'anticipation. Je signe généralement des baux de 9 ans et m'y prends 3 ans avant chaque renouvellement de bail.

**MBN/ En tant que chef d'entreprise, quelles évolutions sociales vous préoccupent le plus ?**

**T.L.** : Ce n'est qu'un exemple parmi d'autres, mais l'extension de la durée totale du congé maternité



de 16 à 18 semaines pour une première ou une deuxième grossesse normale montre bien que la multiplication des mesures sociales, malgré leurs intentions initiales souvent louables, sont mises en œuvre sans avoir suffisamment pris en compte leur incidence sur les TPE/PME qui sont le cœur de l'économie monégasque.

#### **MBN/ Un commentaire particulier ?**

**T.L. :** Il est vital de préserver l'ADN de Monaco et de ne pas copier certaines mesures sociales des pays voisins qui ne sont pas forcément répliquables en Principauté. Monaco est un État Souverain qui doit évoluer selon sa propre réalité économique et sociale.



**WK**

> **Christophe Santer,**  
Président Administrateur  
Délégué

#### **MBN/ Quelles sont les principales forces du modèle monégasque qui vous paraissent les plus importantes à protéger et développer pour votre entreprise et pour Monaco, et à l'inverse quelles sont ses principales faiblesses ?**

**C.S. :** Au global, Monaco offre un excellent environnement pour les entreprises, et je suis heureux d'avoir pu y créer ma société. Sa caractéristique la plus fondamentale est selon moi la stabilité, car elle permet d'avoir une vision à long terme, et donc d'investir. Il y a aussi la fiscalité, et bien sûr le droit social spécifique. Sur ce dernier point, on entend souvent des critiques sur l'Article 6 de la loi n.729 permettant le licenciement sans énoncer de motif, mais il apporte une façon efficace et juste de résoudre un problème de personnel en versant une indemnité plus importante.

Au niveau des faiblesses, il me semble notamment que Monaco aurait dû s'engager plus tôt dans le développement de l'économie numérique, car les entreprises sont encore confrontées à des blocages. Par exemple, à l'heure où Amazon Web Services va créer le cloud souverain en installant des serveurs dans le pays, les entreprises monégasques ne peuvent toujours pas vendre sur Amazon, et j'ai dû créer une société en France pour ce faire. Je ne voudrais pas que la Principauté devienne un Disneyland pour milliardaires : le mélange des gens y crée une dynamique beaucoup plus intéressante pour tous que des embouteillages de Rolls.

#### **MBN/ Quelle importance a pour vous un accord d'association avec l'UE et pourquoi ?**

**C.S. :** Je suis partisan d'un accord entre Monaco et l'Union Européenne, mais pas à n'importe quel prix. L'Europe me semble une grande idée, mais qui est restée une utopie plutôt qu'une réalité. Accorder des cultures aussi différentes est difficile, et beaucoup n'en voient plus que les côtés négatifs. Il faudrait également que l'Europe protège réellement les Européens, notamment contre les sociétés chinoises qui viennent saturer le marché sans payer de taxes.

Le modèle social libéral est apprécié par les entrepreneurs qui y voient un élément fondamental de l'attractivité du pays. Certaines dispositions du droit social monégasque sont particulièrement défendues par les employeurs du pays qui les jugent équilibrées et importantes pour le développement de l'emploi. Ce dossier montre que si l'éventuel accord d'association avec l'Europe est un sujet qui fait débat, les entrepreneurs sont légèrement en nombre favorables, mais s'accordent sur la nécessité de sauvegarder les spécificités monégasques.



**LE SPÉCIALISTE  
DU RECRUTEMENT**

Créée en 1980, la **Monégasque d'Interventions « MI »** maîtrise parfaitement le recrutement en travail temporaire, CDI, CDD pour **tous les profils** et dans **tous les secteurs d'activité** :

« Bâtiment et Travaux Publics, Tertiaire et Administratif, Métiers de la banque, de l'informatique, Yachting et Shipping, Industrie, Hôtellerie et Restauration ».

**Depuis 40 ans** notre sérieux, réactivité et savoir-faire en Ressources Humaines ont permis à MI d'asseoir une solide réputation dont elle a rapidement eu le privilège de bénéficier auprès de ses clients et collaborateurs

**Rejoignez-nous !**

**MI S.A.M.**  
20, AVENUE DE FONTVIEILLE - 98000 MONACO  
Tél. : +377 92 05 28 11 - [www.mimonaco.mc](http://www.mimonaco.mc)

# L'ASSURANCE CHÔMAGE ET SA RÉFORME

Le 31 décembre 1958, le régime d'assurance chômage est né en France à la suite de la signature d'une convention collective, signée par les Organisations patronale (C.N.P.F) et salariales (C.F.P.C, C.G.C et C.G.T- F.O), sous l'impulsion du général de Gaulle.

Ce régime a pour vocation d'assurer tous les salariés du secteur privé, dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, contre le risque de privation d'emploi, en versant un revenu de remplacement (une allocation) et à les accompagner face aux transformations du marché du travail.

Associations loi de 1901, l'UNEDIC et les ASSEDIC allaient devenir les organismes de gestion de l'indemnisation du chômage, dirigés par les représentants des employeurs et des salariés à parts égales.

En 1959, la loi française confie aux syndicats et au patronat la négociation et la gestion de l'assurance chômage.

C'est une Ordonnance de mai 1959 qui donne force de droit à la première convention d'assurance chômage.

En date du 8 mars 1968, la Fédération Patronale Monégasque (F.P.M) et l'Union des Syndicats de Monaco (U.S.M) s'associent pour conclure un protocole d'accord portant demande d'extension du régime d'allocations spéciales de chômage, institué par la convention française du 31 décembre 1958, aux entreprises situées sur le territoire monégasque, et accordant le bénéfice des allocations de chômage aux ressortissants monégasques.

Par ce protocole, les parties conviennent dans un premier article : « d'instituer avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 1967, un régime interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs involontairement privés d'emploi similaire à celui qui a fait l'objet de la convention collective conclue en France le 31 décembre 1958, publié au Journal Officiel de la République Française du 15 mai 1959 en vue de créer un régime d'aide financière aux travailleurs privés d'emploi. »

Elles conviennent également dans l'article quatre de ce protocole : qu'« un comité composé paritairement de trois représentants désignés par la Fédération Patronale Monégasque et de trois représentants désignés par l'Union des Syndicats de Monaco est chargé de présenter et de soutenir auprès de la Commission Nationale Paritaire, instituée par la Convention du 31 décembre 1958, la demande d'adhésion à l'UNEDIC formulée par les parties contractantes ».

L'État monégasque donnera son agrément au protocole d'accord du 8 mars 1968 par la signature d'un Arrêté Ministériel n°68-151 du 8 avril 1968, portant extension dudit protocole d'accord.

Ainsi les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 1968, instituant un régime conventionnel d'aide financière aux travailleurs involontairement privés d'emploi sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et les salariés des groupes d'activité économique compris dans son champ d'application, à l'exclusion de quelques-uns :

- La Société Monégasque d'Assainissement (S.M.A)
- La Société Monégasque des Eaux (S.M.E)
- La Société Monégasque d'Electricité et du Gaz (S.M.E.G)

- La Compagnie des Autobus de Monaco
- Le Centre Hospitalier Princesse Grace (C.H.P.G)
- La Société Anonyme des Bains de Mer et du Cercle des Etrangers, à l'exception de ses établissements hôteliers, cafés, bars, restaurants, cabarets, et établissements balnéaires.

Des modifications seront ensuite apportées à l'Arrêté Ministériel n°68-151 par :

- L'Arrêté Ministériel n°69-17 du 28 janvier 1969, qui est venu rajouter des cas d'exclusions : l'O.M.T et le Foyer Sainte Devote.
- L'Arrêté Ministériel n°79-508 du 7 décembre 1979, portant extension aux gens de maison avec des précisions contenues dans la Circulaire n°80-14 du 13 février 1980.
- L'Arrêté Ministériel n°85-143 du 21 mars 1985, qui est venu rajouter des cas d'exclusions : la Fondation Prince Pierre, le Musée National, le Centre Scientifique et l'Office d'Assistance Sociale.
- L'Arrêté Ministériel n°2013-331 du 11 juillet 2013 qui a supprimé, dans les cas d'exclusion, la Fondation Prince Pierre de Monaco.
- L'Arrêté Ministériel n°2019-794 du 17 septembre 2019 qui a supprimé, dans les cas d'exclusion, l'Office d'Assistance Sociale.

Le 17 mai 1968, les signataires de la convention UNEDIC française acceptent d'étendre le champ d'application territoriale de ladite convention de 1958 aux entreprises de la Principauté de Monaco.

Ainsi, ils conviennent par un avenant à la convention du 31 décembre 1958, portant extension du champ d'application territorial que notamment : « vu le protocole du 8 mars 1968 et l'Arrêté Ministériel n°68-151 du 8 avril 1968 :

- Les dispositions de la convention du 31 décembre 1958 sont étendues, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1967, aux entreprises concernées par l'Arrêté Ministériel n°68-151, qui exercent une activité qui était comprise, à la date en cause, dans le champ d'application du régime d'allocations spéciales de chômage, pour les personnels appartenant à des catégories visées à ladite date par le régime ci-dessus nommé...
- Ils conviennent également dans un article deux « pour l'application des dispositions du règlement du régime d'allocations spéciales de chômage et de ses annexes, l'inscription au bureau de la main d'œuvre et des emplois de Monaco en qualité de demandeur d'emploi produit les mêmes effets que l'inscription comme « demandeur d'emploi » à la section locale de l'Agence pour l'Emploi ou à la Mairie de la résidence du chômeur »...

Par ailleurs, ils conviennent dans l'article quatre que : « La Commission Paritaire instituée au sein de l'ASSEDIC des Alpes-Maritimes et de la Corse en application de l'article deux paragraphe 1 du Règlement du Régime d'Allocations spéciales, ou s'il en existe plusieurs l'une d'entre elles, comprendra :

- au titre des salariés, un membre représentant chacune des Organisations syndicales membres titulaires de l'UNEDIC et un membre représentant l'Union des Syndicats de Monaco, soit cinq membres ;

- au titre des employeurs, cinq membres dont un représentant de la Fédération Patronale Monégasque.

Chaque Organisation syndicale d'employeurs et de salariés pourra désigner des membres suppléants.

Le Comité Paritaire de gestion du Fonds social fonctionnant au sein de l'ASSEDIC des Alpes-Maritimes et de la Corse, ou s'il en existe plusieurs l'un d'entre eux, comprendra :

- au titre des salariés, un membre représentant chacune des Organisations syndicales, membres titulaires de l'ASSEDIC, et un membre représentant l'Union des Syndicats de Monaco, soit cinq membres;

- au titre des employeurs, cinq membres dont un représentant de la Fédération Patronale Monégasque

Des membres suppléants pourront être désignés.

Les décisions de la Commission Paritaire et du Comité Paritaire de Gestion du Fonds social ainsi constitués sont prise à la majorité des membres en exercice et ne peuvent donc être acquises que si elles ont recueilli au moins six voix.

La Commission Paritaire comprenant des représentants des Organisations monégasques, comme le Comité Paritaire de Gestion du Fonds social comprenant ces mêmes représentants, seront seuls compétents pour examiner les dossiers intéressant des chômeurs inscrits au Bureau de Main-d'œuvre et des Emplois de Monaco en qualité de demandeur d'emploi. »

Par cet avenant, il y a adhésion de principe de la Principauté de Monaco, car à chaque nouvelle convention UNEDIC française signée entre les partenaires sociaux (soit environ tous les 3 ans) un avenant, portant extension du champ d'application territorial à la Principauté de Monaco, est signé tant en France qu'à Monaco, et publié au Journal Officiel français.

Autrement dit, depuis cette date, à chaque nouvelle convention UNEDIC (environ 18 depuis 1959 jusqu'en 2017), négociée par les partenaires sociaux français et entérinée par l'État, celle-ci est adressée avec le règlement général d'application ainsi qu'un projet d'avenant d'extension, aux partenaires sociaux monégasques, pour analyse et signature.

Les partenaires sociaux monégasques ont un rôle très important à jouer car ils analysent minutieusement le texte de la convention UNEDIC et celui du règlement général avant signature de l'avenant portant extension.

Il arrive fréquemment qu'ils demandent l'exclusion de certains articles de la convention et du règlement général d'application, considérant qu'ils sont non-conformes à l'environnement juridique monégasque ou trop contraignant pour les entreprises.

Ainsi, et pour exemple, lors de l'extension de la convention chômage du 1er janvier 1993 au territoire monégasque, la Commission Paritaire Nationale Française avait donné son accord à la demande des partenaires sociaux monégasques d'exclure de l'avenant, les dispositions relatives au paiement de contributions supplémentaires telle que la contribution Delalande, qui est une taxe payée par les entreprises françaises licenciant les salariés de plus de cinquante ans.

Après signature de l'avenant, un agrément est donné par la France, par Arrêté Ministériel.

La dernière convention UNEDIC qui a été examinée par les partenaires sociaux monégasques est la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage qui a été étendue par avenant du 23 novembre 2017, à l'exclusion de certains articles.

Cette convention a été signée pour s'appliquer jusqu'au 30 septembre 2020.

Cependant, lors d'un discours devant le Congrès, réuni à Versailles le 9 juillet 2018, le président Emmanuel MACRON a annoncé qu'il souhaitait que les Organisations syndicales et patronales révisent à nouveau les règles de l'assurance chômage, mesure phare dans le programme présidentiel.

L'État français voit son rôle dans la gouvernance du régime d'assurance chômage renforcé, via la remise d'un document de cadrage aux partenaires sociaux avant le début des négociations, auquel il devait se conformer (avec délais, objectifs). La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 marquera une étape importante.

L'échec des négociations en février 2019 entre les partenaires sociaux français, d'une nouvelle convention d'assurance chômage, va entraîner l'abrogation des agréments de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et amener le Gouvernement français à adopter un décret le 26 juillet 2019 (n°2019-797), définissant la nouvelle réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er novembre 2019.

Dans ce décret, le Gouvernement français apporte des modifications conséquentes relatives notamment aux modalités d'indemnisation des travailleurs, à la dégressivité des droits, à l'ouverture du régime d'assurance chômage au profit des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants ou encore à la mise en place d'une modulation des contributions d'assurance chômage patronale dans certains secteurs d'activités.

Face à ces changements importants, les partenaires sociaux à Monaco se sont interrogés sur l'impact de cette réforme en Principauté, en présence, non plus d'un cadre conventionnel mais d'un cadre réglementaire décidé par l'État français.

De son côté, le Département des Affaires Sociales et de la Santé à Monaco, suivant de près l'actualité législative et politique française, a alerté le Gouvernement français sur le sort des salariés travaillant à Monaco, eu égard aux nouvelles dispositions adoptées en matière d'assurance chômage, l'État français ayant, en l'absence d'accord des partenaires sociaux, déterminé les mesures d'application par décret en conseil d'État (**conformément à l'Article L5422-20 du code du travail**), la loi française reconnaissant une compétence du pouvoir réglementaire de se substituer aux partenaires sociaux pour des motifs graves et exceptionnels (**Article L351-18**).

A la demande du Gouvernement Princier des rencontres auront lieu entre le Département des Affaires Sociales et de la Santé monégasque et le Gouvernement français afin de trouver des solutions permettant la continuité de la prise en charge des travailleurs de droit monégasque, eu égard à l'abrogation de la convention chômage du 14 avril 2017, étendue par avenant sur le territoire monégasque.

Le 9 octobre 2019, la F.E.D.E.M et l'U.S.M, partenaires sociaux chargés de l'extension du régime français d'assurance chômage en Principauté, ont été réunis au Ministère d'État, par Monsieur Didier GAMERDINGER, Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, afin d'une part d'être informés des échanges avec la France et d'autre part, des dispositions envisagées par le Gouvernement Princier.

Nous laissons la parole à la Direction du Travail afin qu'elle nous explique les mesures qui ont été adoptées ainsi que les principales évolutions du nouveau régime d'assurance chômage.

C'est le 1er novembre 2019 qu'est entré en vigueur le décret n°2019-797 abrogeant la convention de 2017 et les textes associés, dont l'arrêté d'extension au territoire monégasque du 5 mai 2018. Ce décret applicable jusqu'au 1er novembre 2022 comporte toutefois certaines dispositions qui ne seront mises en œuvre qu'à compter du 1er avril 2020.

Les principales modifications apportées au régime d'assurance chômage sont les suivantes :

**- Une modification de la condition minimale d'affiliation.**

Afin de pouvoir ouvrir des droits à indemnisation, il faut désormais pouvoir justifier de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées (soit au moins 6 mois) au cours d'une période de référence de 24 mois (pour les moins de 53 ans) ou 36 mois (pour les plus de 53 ans). Les périodes de suspension du contrat de travail qui sont rémunérées ou indemnisées (les périodes de maladie, de congé parental d'éducation, de compte personnel de formation...) peuvent être regardées comme des périodes d'emploi. La fermeture définitive de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié dispense de la condition minimale d'affiliation.

**- Une modification de la condition minimale d'affiliation en cas de rechargement.**

Désormais, pour pouvoir recharger ses droits, s'appliquent les mêmes conditions que celles pour une affiliation initiale (contre 150 heures auparavant). La seule différence étant une procédure simplifiée d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**- Une modification de la durée minimale d'indemnisation. Elle est désormais de 182 jours calendaires contre 122 jours auparavant.**

La durée d'indemnisation (base de calcul du salaire journalier de référence) est également modifiée, elle ne sera plus égale au nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 mais correspondra au nombre de jours calendaires déterminé à compter du 1er jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence d'affiliation.

**- L'évolution des modalités de calcul du salaire journalier de référence :**

Il est désormais établi à partir des rémunérations prises en compte pendant la période d'affiliation et non plus les 12 derniers mois travaillés.

**- L'instauration d'un dispositif de dégressivité pour les plus hauts revenus.**

Il est instauré un coefficient de dégressivité égal à 0,7 à partir du 183e jour d'indemnisation (soit à partir du 7ième mois). Aussi, les salariés qui avaient un salaire supérieur à 4 500€ bruts par mois, verront leur indemnité réduite de 30% à partir du 183e jour. Cette dégressivité concerne les allocataires âgés de moins de 57 ans à la date de fin de leur contrat de travail et dont l'allocation journalière est supérieure ou égale à 84,33€ bruts par jour (correspondant au niveau plancher) (l'allocation journalière, qui sera versée, ne peut en aucun cas être inférieure à 84,33€ par jour).

Le compteur est suspendu en cas de formation suivie par l'allocataire.

**- La mise en place du bonus/malus pour les cotisations patronales à compter de 2021.**

Cette mesure sera applicable aux entreprises de 7 secteurs d'activité (Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; autres activités spécialisées, scientifiques et techniques : hébergement et restauration ; production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ; transports et entreposage ; fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ; travail du bois, industrie du papier et imprimerie) et ayant de plus de 11 salariés.

La minoration ou la majoration de la contribution (cotisation) sera déterminée en fonction de la comparaison entre le taux de séparation moyen\* (et non plus médian comme prévu initialement) du secteur et le taux de séparation de l'entreprise.

Un plancher a été fixé à 3% et un plafond à 5,05%.

- La possibilité de versement de l'A.R.E (Aide au Retour à l'Emploi) pendant une formation non inscrite au P.P.A.E (projet personnalisé d'accès à l'emploi) financée en tout ou partie par le C.P.F (Compte Professionnel de Formation). C'est également le cas pour un salarié licencié en cours de congé individuel de formation ouvert avant le 31 décembre 2018.

**- L'ouverture de l'assurance chômage à certains salariés démissionnaires ayant un projet professionnel\*\*.**

Pour bénéficier de cette mesure, il faut justifier d'une part, d'une durée d'affiliation d'au moins 1.300 jours (soit 5 ans) travaillés au cours des 60 derniers mois, et d'autre part, de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou la poursuite d'un projet de création ou reprise d'entreprise, élaborés avec un conseil en évolution professionnelle. Le caractère réel et sérieux de ce projet doit être attesté par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (C.P.I.R.).

**- L'ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants.**

Pour ces derniers, l'indemnisation, est comprise entre 789€ et 815,30€ (26,30€ journalier) (selon que le mois comprenne 30 ou 31 jours) par mois pendant 6 mois. Pour bénéficier de l'allocation, les travailleurs indépendants devront : justifier d'une activité non-salariée pendant une période ininterrompue d'au moins deux ans pour la même entreprise et faire l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'un redressement judiciaire avec éviction du dirigeant ; être à la recherche d'un emploi ; justifier de revenus antérieurs égaux ou supérieurs à 10 000€ par an (7.500€ pour Mayotte) ; les éventuelles autres ressources doivent être inférieures au montant forfaitaire permettant de bénéficier du revenu de solidarité (R.S.A.), soit 559,74€.

Les droits à l'indemnisation sont ouverts dans un délai de 12 mois entre la fin de l'activité non-salariée et la veille de l'inscription à Pôle emploi.

Dans le cadre de l'échange de lettres\*\*\* intervenu les 29 et 30 octobre dernier entre les Gouvernements français et monégasque, lequel étend le champ d'application du décret à la Principauté, plusieurs spécificités ont été intégrées pour tenir compte des particularités de Monaco, tels que notamment la définition de la rupture d'un contrat de travail résultant d'un motif économique ou le maintien des taux de contributions monégasques actuels salarié (2,4%) et employeur (4,05%). Ce dernier point exclu d'ailleurs, pour la Principauté, le système de bonus/malus qui va être mis en place en 2021\*\*\*\*.

L'échange prévoit également des exclusions par rapport au régime général français :

- L'article 35 du règlement général annexé lorsque la création ou la reprise d'entreprise est envisagée sur le territoire monégasque. A noter que cette mesure existait déjà auparavant ;
- Le titre X du règlement général annexé relatif aux indépendants ;
- Le titre XII du règlement général annexé relatif aux apprentis du secteur public, l'État monégasque étant son propre assureur en matière de chômage ;
- Les mesures relatives au recouvrement des contributions, avec maintien de la compétence de la CCSS pour ce qui relève du titre VII.

\* Le taux de séparation de l'entreprise est défini comme le rapport entre le nombre annuel de fins de contrat qui donnent lieu à une inscription à Pôle Emploi et l'effectif total de l'entreprise.

\*\* L'assurance chômage indemnise en principe les salariés perdant leur emploi de façon involontaire. La réglementation d'assurance chômage prévoit, néanmoins, une liste limitative de situations dans lesquelles la démission du salarié est considérée légitime et ouvre droit à indemnisation. *Exemple : Les salariés qui suivent leur conjoint(e), muté(e) dans une autre région.* La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, prévoit l'élargissement, à partir du 1er novembre 2019, des conditions d'accès à l'indemnisation aux salariés qui démissionnent, en vue de poursuivre un projet professionnel. Ce sont les décrets du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage qui sont venus préciser les contours de cette mesure.

\*\*\* Depuis cet échange de lettres, le paragraphe 4 de l'article 2 du règlement d'assurance chômage, annexé au décret s'applique à Monaco, après légère modification. Il prévoit que : « ont également droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés dont la privation volontaire d'emploi, résulte d'une démission au sens de l'article L.1237-1 du code du travail, qui justifient d'une durée d'affiliation spécifique et poursuivent un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par l'instance paritaire mentionné à l'article 46 dans les conditions fixées par l'article 1er du décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ».

\*\*\*\* Cet accord, par échange de lettres a eu lieu afin d'éviter tout vide juridique et ce, dans l'attente d'une convention bilatérale entre la République française et Monaco.

En 1982, des accords Italo-Monégasques ont été signés à Rome permettant d'admettre au bénéfice des diverses allocations servies par le régime UNEDIC les travailleurs frontaliers italiens selon des modalités pratiques particulières (Circulaire n°82-16 du 12 février 1982 et Ordonnance Souveraine n°7322 du 19 mars 1982 rendant exécutoire à Monaco l'accord Italo-Monégasque).

## ORDONNANCES SOUVERAINES

Ordonnance Souveraine n° 7.322 du 19 mars 1982 rendant exécutoire à Monaco l'Accord italo-monégasque définissant les conditions d'octroi aux travailleurs temporaires italiens du bénéfice des prestations du régime conventionnel d'aide financière UNEDIC-ASSEDIC, signé à Monaco le 12 février 1982.

RAINIER III  
PAR LA GRACE DE DIEU  
PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Vu la Constitution du 17 décembre 1962 ;  
Vu la délibération du Conseil de gouvernement en date du 3 mars 1982, qui Nous a été communiquée par Notre Ministre d'Etat ;

### Avons Ordonné et Ordonnons :

Un accord entre la Principauté de Monaco et la République Italienne définissant les conditions d'octroi aux travailleurs temporaires italiens du bénéfice des prestations du régime conventionnel d'aide financière UNEDIC-ASSEDIC, ayant été signé à Monaco le 12 février 1982, ledit Accord est entré en vigueur le 12 février 1982.

Notre Secrétaire d'Etat, Notre Directeur des Services Judiciaires et Notre Ministre d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la promulgation et de l'exécution de la présente ordonnance.

## ACCORD ENTRE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO ET LA RÉPUBLIQUE ITALIENNE DEFINISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ITALIENS DU BÉNÉFICE DES PRESTATIONS DU RÉGIME CONVENTIONNEL D'AIDE FINANCIÈRE UNEDIC-ASSEDIC

S.A.S. le Prince de Monaco  
et  
Le Président de la République Italienne

Animés du désir de définir les conditions dans lesquelles les travailleurs temporaires italiens pourront bénéficier des prestations du régime conventionnel d'aide financière aux travailleurs involontairement privés d'emploi institué par le Protocole d'Accord du 8 mars 1968, conclu entre la Fédération Patronale Monégasque et l'Union des Syndicats de Monaco et étendu par l'arrêté ministériel n° 68-151 du 8 avril 1968, ont résolu de conclure le présent Accord et à cet effet ont nommé leurs plénipotentiaires ;

S.A.S. le Prince de Monaco

M. Louis CARAVEL, Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales,

et

M. Mario FIORET, Sous-Secrétaire d'Etat pour les Affaires Etrangères,

lesquels, après avoir échangé leurs pouvoirs reconnus en bonne et due forme, sont convenus des dispositions suivantes :

### ARTICLE PREMIER.

A l'effet de l'application des dispositions du présent Accord, la résidence en Italie du travailleur temporaire n'est pas considérée comme résidence à l'étranger.

### ART. 2.

Les travailleurs concernés doivent solliciter leur inscription en qualité de demandeur d'emploi au Bureau de la Main d'Oeuvre et des Emplois de Monaco qui est chargé de l'instruction de leur dossier aux fins de transmission à l'organisme gestionnaire du régime conventionnel UNEDIC-ASSEDIC.

Ils sont tenus de se conformer aux obligations découlant de la législation applicable en la matière ainsi qu'aux règles conditionnant l'octroi ou le maintien des prestations dudit régime.

A ce titre et en l'état des dispositions en vigueur à ce jour :

— ils doivent se présenter à intervalles réguliers au Bureau de la Main d'Oeuvre et des Emplois de Monaco pour justifier de leur situation d'inactivité. Ce dernier leur communique les emplois vacants correspondant à leur qualification professionnelle, par l'intermédiaire de convocations adressées individuellement ;

— le défaut de réponse aux convocations du Bureau de la Main d'Oeuvre, comme le refus, non justifié par un motif légitime, d'un emploi proposé correspondant aux qualifications professionnelles des intéressés, entraînent la déchéance du droit aux prestations ;

— il en est de même en cas de fausse déclaration ou d'occupation d'un emploi non déclaré entraînant le cumul d'un salaire avec les prestations prévues au présent Accord.

### ART. 3.

L'organisme gestionnaire du régime conventionnel adresse les titres de paiement nominatifs au Bureau de la Main d'Oeuvre et des Emplois de Monaco qui les remet aux bénéficiaires des prestations.

### ART. 4.

Le contrôle du respect des prescriptions formulées ci-dessus pourra s'exercer à la requête des autorités monégasques :

— soit par demande d'informations et de justifications adressée au bénéficiaire des prestations ou aux organismes italiens compétents ;

— soit par intervention sur le territoire italien au moyen d'une enquête administrative effectuée par le service italien compétent avec la collaboration du service monégasque compétent.

### ART. 5.

Les travailleurs visés par le présent Accord bénéficient des soins médicaux prévus par la législation du Pays de résidence aux mêmes conditions que les ressortissants de ce Pays devenus chômeurs.

### ART. 6.

Le présent Accord entre en vigueur à la date de sa signature, avec effet du 1er janvier 1982.

En foi de quoi les plénipotentiaires des deux Parties contractantes ont signé le présent Accord.

Fait à Monaco le 12 février 1982 en double exemplaire, en langue française et italienne, les deux textes faisant également foi.

### **Le financement du régime d'assurance chômage :**

Il est assuré au moyen de cotisations assises sur le **salaires brut cotisable**, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale française **(soit pour 2019 : 3 377€/mensuel X 4 = 13 508€)**

Le taux de contribution générale est de 6,45% **(avec la répartition suivante à MONACO : 2,4% à la charge du salarié et 4.05% à la charge des employeurs)** à appliquer sur ledit salaire brut cotisable plafonné. Le régime s'applique à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention étendue **(voir les Arrêtés Ministériels pour les cas d'exclusions traités ci-dessus)**.

Au plus tard, le 10 de chaque mois, les employeurs déclarent les salaires et payent les cotisations dont l'assurance chômage **(voir règlement intérieur et site des Caisses Sociales Monégasques)**.

Il faut savoir que depuis l'adoption en France de la loi 2008-126 du 13 février 2008, relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, qui prévoit le transfert du recouvrement des contributions et cotisations dues par les employeurs au titre de l'assurance chômage et de la garantie des salaires vers les URSSAF au plus tard le 1er janvier 2012, et après la signature de la convention UNEDIC – C.C.S.S du 30 novembre 2010, complétée par un protocole d'accord, la C.C.S.S à Monaco recouvre les contributions dues au titre du régime d'assurance chômage par les employeurs monégasques, pour le compte de l'UNEDIC, organisme gestionnaire de l'assurance chômage en France.

La C.C.S.S s'est engagée à procéder à l'affiliation et au recouvrement, après déclaration par l'employeur, des contributions et des intérêts et majoration de retard y afférents, y compris par voie contentieuse et de reverser à l'UNEDIC les sommes perçues.

Extrait de l'accord par échange de lettres du 29 et 30 octobre 2019 entre le Ministère du Travail français et le Département des Affaires Sociales et de la Santé :

#### **« Titre VII – Les contributions**

##### **« Sous-titre I – Affiliation**

##### **« Article 47**

**« 51<sup>er</sup> – Les employeurs mentionnés dans l'accord sous forme d'échange de lettres entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la Principauté de Monaco sur l'extension du champ d'application territorial du régime d'assurance chômage français au territoire monégasque en vigueur, sont tenus de s'affilier au régime d'assurance chômage auprès de la Caisse de Compensation des Services Sociaux dans les conditions prévues par le règlement intérieur dudit organisme.**

**« L'affiliation prend effet et les contributions sont dues à la date à laquelle l'employeur est assujéti au régime d'assurance chômage, soit à compter de l'embauche de chaque salarié.**

**« 52 – Sont tenus de s'affilier auprès de l'organisme compétent chargé du recouvrement des contributions, mentionné à l'article L. 5427-1 du code du travail :**

**« – Les salariés occupés hors de France, au sens de l'annexe IX au présent règlement d'assurance chômage ;**

**« – Les employeurs et salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, telles que définies par les annexes VIII et X au présent règlement d'assurance chômage ;**

**« – Les salariés marins non affiliés à la Caisse de Compensation des Services Sociaux en application de la convention franco-monégasque de sécurité sociale du 17 mars 1954 et de l'Ordonnance Souveraine monégasque n°3725 du 26 décembre 1966 relative au régime applicable aux marins en matière de prestations sociales ;**

**« – Les employeurs dont les salariés exercent leur activité en France et sont affiliés à ce titre auprès des régimes sociaux français.**

**L'ouverture des droits à l'assurance chômage en fonction de la nationalité et du lieu de résidence :**

	<b>Pôle Emploi (France)</b>	<b>Service de l'Emploi (Monaco)</b>	<b>Organisme de chômage (Italie)</b>
<b>Salarié résidant en France*</b>	Le salarié doit contacter l'agence Pôle Emploi la plus proche du lieu de son domicile : Il est indemnisé par ce dernier	S'il réside dans l'une des quatre communes limitrophes*, il a la possibilité d'être accompagné par ce Service dans le cadre d'une recherche d'emploi à Monaco	
<b>Salarié résidant à Monaco</b>	Le salarié est indemnisé par l'agence Pôle Emploi Menton	Le salarié doit s'inscrire auprès du Service de l'Emploi qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi, ainsi que sa recherche d'emploi	
<b>Salarié résidant en Italie</b>	Le salarié est indemnisé par le Pôle Emploi à Menton à condition qu'il soit de nationalité italienne	Le salarié de nationalité italienne doit s'enregistrer au Service de l'Emploi en tant que demandeur d'emploi, qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi à Menton ainsi que sa recherche d'emploi	Le salarié est indemnisé par l'organisme de chômage italien s'il est de nationalité étrangère auprès duquel il doit s'inscrire

\* Le salarié résidant dans l'une des quatre communes limitrophes (Cap d'Ail, Beausoleil, La Turbie, Roquebrune-Cap-Martin) peut s'inscrire exclusivement en tant que demandeur d'emploi au Service de l'Emploi, qui gèrera sa recherche d'emploi sur Monaco tout en étant indemnisé par le Pôle Emploi français, le plus proche de son lieu de domicile.

L'attestation Pôle Emploi doit être remise au salarié avec son dernier bulletin de salaire, son certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte. Le salarié doit avoir cette attestation lorsqu'il quitte l'entreprise. Celle-ci peut être commandée sur internet : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) et l'employeur peut même remplir l'attestation en ligne s'il le souhaite. L'employeur doit faire figurer sur l'attestation Pôle Emploi le motif exact de la rupture du contrat de travail.

Le Tribunal du travail peut être amené à se prononcer sur la non-délivrance de l'attestation Pôle Emploi. Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts si son employeur ne lui délivre pas l'attestation à son départ de la société.

**Les plans de formation :**

La prise en charge de formations pour les demandeurs d'emploi de nationalité monégasque ou résidant à Monaco (ceux-ci n'ayant pas accès au catalogue de formation Pôle Emploi et à leur prise en charge).

Selon le Service de l'Emploi :

**Concernant les formations individuelles :**

Si un demandeur d'emploi a un projet personnel de reconversion ou montée en compétences, il soumet un dossier auprès du Service de l'Emploi (lettre de motivation, devis...). Il est éventuellement reçu par la personne en charge des formations pour détailler son projet, aux fins éventuelles de précisions et de construction de son projet.

L'analyse des dossiers de prise en charge de formations individuelles se fait par rapport à son adéquation avec les besoins du marché du travail de la Principauté de Monaco.

Si celui-ci est examiné favorablement, une prise en charge à hauteur de 50% ou 100% du devis proposé se fait en fonction de la situation financière du demandeur d'emploi (s'il bénéficie de l'allocation chômage, et le cas échéant son montant).

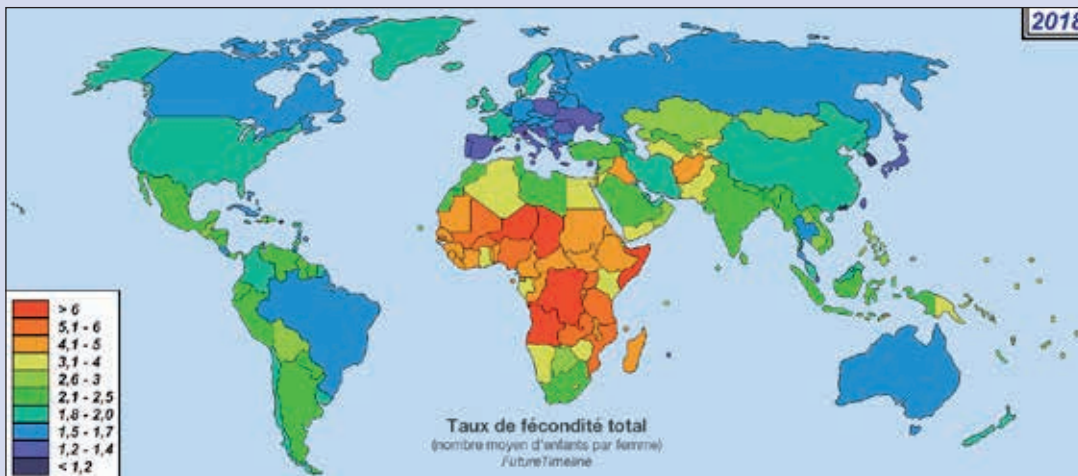
Il est également inclus un maintien de l'allocation chômage pendant la durée de sa formation, quand bien même celui-ci ne serait pas disponible pour la recherche d'emploi pendant ce laps de temps.

**Concernant les formations collectives :**

Certaines entreprises rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers en tension. Afin d'y remédier, le Service de l'Emploi, organise ponctuellement et de façon régulière des formations collectives-métiers en vue de permettre à des demandeurs d'emploi l'acquisition ou le perfectionnement d'une qualification professionnelle recherchée, et ainsi accroître leur employabilité.

Ces formations sont financées dans leur totalité par le Service de l'Emploi, qui étudie les profils des demandeurs d'emploi susceptibles de correspondre, et les contacte en ce sens, afin de leur proposer d'y participer.

# DEMOGRAPHY IS EVERYTHING



**Montrez-moi un multiculturaliste dans un avion, et je vous montrerai un hypocrite.**

Richard Dawkins

**L'Empire craquait, les Barbares se déplaçaient, arrivaient...  
Que faire, sinon s'évader du siècle ?  
Heureux temps où l'on avait où fuir,  
où les espaces solitaires étaient accessibles et accueillants !  
Nous avons été dépossédés de tout, même du désert.**

Emil Michel Cioran

## Un monde utopique

Le 9 juillet 1968, John B. Calhoun a créé une utopie pour 8 souris (« mouse utopia ») : un environnement totalement sécurisé où elles disposaient de toute la nourriture voulue. Elles en ont rapidement profité, et après un temps d'adaptation, leur nombre a doublé tous les deux mois. Puis la situation s'est inversée après un maximum de 2 200 souris : de plus en plus ont montré des comportements aberrants, elles ont arrêté de se reproduire, et leur population a été presque complètement annihilée (les rares survivantes n'ont même pas réussi à se réadapter ensuite). Cette étude (Calhoun, 1973) n'était pas la première de Calhoun sur les effets de la surpopulation, et toutes ont montré la même tendance.

Plusieurs types d'explications ont été proposées, la plus fréquente étant l'effet direct de la surpopulation, ce qui ne manquait pas d'inquiéter dans un monde qui venait d'augmenter de 60 %, soit de 1,5 milliards d'habitants, en 20 ans. Depuis, Woodley of Menie et al. (2017) en ont proposé une autre : ce serait l'absence de sélection qui aurait entraîné l'accumulation de mutations génétiques destructrices. Mais ce n'est pas pour nous rassurer : cette explication aussi correspond parfaitement à la situation humaine actuelle où

la médecine a très fortement réduit les effets de la sélection naturelle.

De fait, comparativement aux millénaires qui précèdent, nous vivons bien dans une utopie. Depuis le passage à l'agriculture nos ancêtres ont toujours été confrontés à la « *Trappe malthusienne* » : ce n'est que le développement du Capitalisme, c'est-à-dire de l'organisation du partage entre personnes privées de la propriété du capital, qui permettra de revenir au niveau d'avant. Mais pour cette renaissance, il aura fallu de multiples conditions.

## La hausse démographique

Nous sommes actuellement plus de 7,5 milliards d'humains, en hausse quotidienne de 246 000 : presque 3 par seconde, 90 millions par an, un milliard tous les 11 ans. Les projections sur l'avenir sont très difficiles, pas seulement à cause des risques de guerres et d'épidémies, mais parce qu'elles dépendent de l'intensité du phénomène de « *Transition démographique* » (Evoweb, 1999). Son principe de base est simple : selon la mortalité infantile il faudra plus ou moins d'enfants pour avoir le même nombre arrivant à l'âge de procréer, or il faut un certain temps pour qu'une population s'habitue à une baisse de la mortalité et réduise son nombre d'enfants. L'amélioration

de la santé provoque donc mécaniquement une forte hausse de la population le temps que se mette en place l'éventuelle deuxième phase de cette transition. Mais si cette dernière est généralement constatée, elle présente des variations régionales : certaines populations réduiront leur nombre d'enfants jusqu'à très en dessous du seuil de renouvellement, tandis que d'autres continueront plus longtemps d'en avoir beaucoup, voire en réaugmenteront le nombre après la transition, par exemple quand il y a possibilité d'émigration ou que la religion le commande (stratégie « r », voir encadré).

En conséquence, les projections de l'ONU à 2100, mises à jour en juin 2019, vont quasiment du simple au double : de 8,9 milliards à 16 milliards, le scénario moyen étant de 11,9 milliards, dont 4,3 milliards en Afrique (en hausse de 3 milliards) qui fournira alors la moitié des naissances, ... et 64 000 à Monaco.

La hausse démographique est donc prévue moins forte que celle connue au XXe siècle, mais elle se produira dans un monde déjà très peuplé. Le principal problème ne sera pas de nourrir tous ces gens (des solutions seront trouvées) mais de leur dégager suffisamment d'espace : les villes devront nécessairement se multiplier et s'étendre, et de nombreuses espèces animales et végétales disparaîtront.



On peut également s'attendre à des réactions de rejets, voire des conflits. Un exemple en est donné par le développement actuel des oppositions au surtourisme : déjà Cinque Terre (Italie) montre un ratio de 4 800 touristes par résident (*Cartographie Numérique*, 2019), qu'en sera-t-il quand la terre aura 4,5 ou 9 milliards d'habitants de plus ? Faudra-t-il ceinturer certains lieux pour limiter les entrées ? Et le problème sera encore plus criant pour les migrations. Sauf renversement des équilibres économiques, le marché mondial des migrants, déjà estimé à 32 milliards de dollars par an (Henri, 2018) et réputé plus rentable que le trafic de drogue (et cela pour un risque quasi nul), explosera. Il est probable que des pays entiers seront emportés, que deviendront les populations d'accueil ?

### L'Europe

Dans ce contexte, l'histoire démographique de l'Europe est exceptionnelle. Zone d'invasions pendant ses premiers millénaires, l'Europe se caractérise par son absence de migration en provenance de l'extérieur pendant un millier d'années, exception que seul l'archipel japonais a aussi connue. Cet isolement fondateur a eu des conséquences génétiques majeures, dont la réduction de la compétition sexuelle, la pacification (voir *Neuromonaco* 79), et l'homogénéisation (Clark, 2011 ; Ralph & Coop, 2013), toutes nécessaires au développement d'un sens de la communauté et de la confiance interpersonnelle (Putnam, 2007 ; Laurence & Bentley, 2016), qui ont permis à terme la création de l'État de Droit (Fabry, 2018 ; Larané, 2019), condition du développement économique.

Mais toute cette longue période ne s'est pas passée sans heurts. Ainsi la Grande Peste (1347-1352) a tué de 30 à 50 % des Européens (on parle de 25 millions), avec de forts effets sélectifs, la maladie n'ayant pas frappé uniformément toutes les couches de la population, et pas seulement sur le QI mais aussi sur ce qui facilite les coopérations hors parentèle (voir Frost, 2017, 2018, 2019, et Schulz et al., 2019). Ces changements, qui se sont en plus produits pendant le Petit Âge Glaciaire (début XIII<sup>e</sup> - mi

### Le modèle r/K

En fonction des ressources et des taux de mortalité, une espèce pourra privilégier le nombre de descendants pour que quelques-uns survivent (stratégie « r » : reproduction) ou au contraire d'investir sur un plus faible nombre d'enfants (stratégie « K » : capacité d'accueil). L'espèce humaine est classée très K (peu d'enfants et fort investissement parental), mais avec des variations régionales et historiques.

Le modèle r/K est une extension par MacArthur & Wilson (1967) des « Fonctions Logistiques » de Pierre François Verhulst (Belgique, 1838). Il est souvent utilisé pour expliquer le cycle des civilisations : les stratégies K permettent de les bâtir, mais celles-ci favorisent le développement et la domination de stratégies r parasites qui les détruisent.

XIX<sup>e</sup>) qui a favorisé les stratégies « K », ont transformé les relations de travail (voir Billets Eco 6 et 14), et ainsi préparé le développement de l'industrie quelques siècles après. Selon Heinsohn & Steiger (1997, voir Vertumne, 2009), cette chute de la population est aussi à l'origine de la célèbre chasse aux sorcières dans le but (atteint) de fortement augmenter le nombre d'enfants : elles n'étaient en effet pas les « femmes libérées » de la propagande actuelle mais celles qui maîtrisaient les moyens de contraception et pratiquaient les avortements. Au global, toutes ces pressions ont favorisé une forme de « sélection de groupe », et les niveaux cognitifs et d'altruisme ont en Angleterre atteint leurs maximums au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle (Sarraf, Woodley of Menie, & Feltham, 2020).

Enfin, après les saignées des Guerres Mondiales et le Baby Boom, les 50 dernières années ont été marquées à la fois la chute de la natalité très en dessous du seuil de remplacement (comme dans l'utopie des souris de Calhoun), et une immigration extra-européenne massive. Les réactions politiques à ces deux phénomènes majeurs montrent de fortes oppositions : quand la Hongrie se ferme et met en place une

politique eugénique de baisse d'impôts des familles nombreuses, en France l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques) appelle aux « migrations de remplacement » (Farguès, 2016). On notera que le Japon, lui aussi confronté à la dénatalité, a au contraire choisi la robotisation, pour sauver sa civilisation.

### Monaco

Toute petite partie de l'Europe, la Principauté a une histoire démographique encore plus particulière. Très longtemps très dépeuplée (l'IMSEE (2008) indique 1 352 habitants en 1757, 1 192 en 1792, et 1 200 en 1861, à territoire égal), ce sont les actions du Prince Charles III et de ses successeurs qui augmenteront spectaculairement son attractivité, au point que sa population sera multipliée par plus de 30 en un siècle et demi, chiffre auquel il faut ajouter chaque jour plus de 40 000 pendulaires et de très nombreux touristes. La prédiction de l'ONU de 64 000 résidents en 2100 apparaît certes irréaliste, mais il est certain que le nombre de personnes présentes dans le pays chaque jour va continuer de croître, ne serait-ce que du fait de l'augmentation nécessaire du nombre d'actifs pour pérenniser le modèle social.

Monaco vit déjà au quotidien le manque de place, et en connaît les effets. Les problèmes de logement et d'accès font la fortune de certains, en pénalisant lourdement les autres, mais on peut considérer que la Principauté est plus préparée que d'autres aux changements démographiques à venir. Elle n'est cependant pas isolée : si l'évolution démographique se poursuit comme actuellement prévu, ce sera tout son environnement proche qui sera profondément perturbé. Pourra-t-elle rester un havre protégé au milieu du chaos ? Quel modèle de développement devra-t-elle mettre en place ?

La croissance démographique est l'éléphant au milieu de la pièce que personne ne veut voir et dont il ne faut surtout pas parler. Il apparaît pourtant urgent de s'y préparer : aucune autre tendance actuelle ne transformera autant nos vies.

Philippe Gouillou

Les Billets Eco sont archivés avec leurs références détaillées sur le site de la Fedem à [www.fedem.mc/billets](http://www.fedem.mc/billets). Ils peuvent être retrouvés par leur numéro, par exemple : [www.fedem.mc/billet25](http://www.fedem.mc/billet25).

**Références :** Billets Eco 6 (2014, MBN 50) et 14 (2016, MBN 58) ; Calhoun (1973, doi : 10.1177/00359157730661P202) ; Cartographie numérique (2019 : 4 avril) ; Chao & al. (2019, doi : 10.1073/pnas.1812593116) ; Clark (2011) ; Diamond (1987, Discover Magazine : 1<sup>er</sup> mai) ; Evopsy (2019, Evopsy.com : 26 mars) ; Evoweb (1999, Evoweb.net : 13 juin) ; Fabry (2018, ISBN : 978-2865533046) ; Fargues (2016, Population & Société - INED n° 532) ; Feertchak (Le Figaro, 18 septembre 2019) ; Frost (2017, doi : 10.4236/aa.2017.73011) ; 2018, Evo & Proud : 17 décembre ; 2019, Evo & Proud : 16 décembre) ; Gurven & Kaplan (2007, doi : 10.1111/j.1728-4457.2007.00171.x) ; Heinsohn & Steiger (1997, doi : 10.1007/BF02294944) ; Henri (2018, Franceinfo : 8 août) ; Larané (2019, Herodote : 27 septembre) ; Laurence & Bentley (2016, doi : 10.1093/est/jcv081) ; Lettre Neuromonaco 79 (26 août 2013) ; MacArthur & Wilson (1967, ISBN : 0691088365) ; Max Roser (1999, Our World In Data : 11 juin) ; Mesquida & Wiener (1996, doi : 10.1016/0162-3095(96)00035-0) ; 1999, doi : 10.1017/S0730938400021158) ; Putnam (2007, doi : 10.1111/j.1467-9477.2007.00176.x) ; Ralph & Coop (2013, doi : 10.1371/journal.pbio.1001555) ; Sarraf, Woodley of Menie, & Feltham (2020, ISBN : 978-3030329839) ; Schulz et al. (2019, doi : 10.1126/science.aau5141) ; United Nations - DESA / Population Division (2019) ; Vertumne (2009, Déclinisme : 17 octobre) ; Woodley of Menie et al. (2017, doi : 10.1007/s40806-017-0084-x).

## Groupe Ascoma :

« Les entreprises sont de plus en plus attentives à collaborer avec des partenaires économiquement fiables et dotés d'une réputation professionnelle sans faille »



Hervé Husson



Xavier Cluzeau

Ascoma Jutheau Husson, société monégasque du groupe familial international de courtage d'assurances Ascoma, leader à Monaco, présent dans 24 pays, et très actif en Afrique, accélère son développement sur le marché français en faisant l'acquisition du courtier Fréma. Le MBN n°47 (Avril 2014) avait déjà évoqué avec Hervé Husson, aujourd'hui Président Délégué du Groupe Ascoma, les orientations du marché et les perspectives de croissance. L'occasion de faire le point avec Hervé Husson et Xavier Cluzeau, Directeur Général de Fréma.

### MBN/ Pourquoi un tel rachat ?

**Hervé Husson :** L'objectif au travers de ce rachat est de bénéficier des synergies créées par ce rapprochement pour renforcer nos positions respectives, tout en réaffirmant nos engagements vis-à-vis de nos clients et en leur garantissant un service toujours plus performant. Cela permettra d'accélérer le développement d'Ascoma Jutheau Husson sur le marché français, en optimisant parallèlement les services que nous offrons à notre clientèle historique.

**Xavier Cluzeau :** Créé en 2001, Fréma Assurances est un cabinet de courtage comptant 15 collaborateurs localisés à Fréjus et à Cannes, avec une activité majoritairement axée sur les risques d'entreprises, TPE, PME et collectivités. Notre expertise se concentre en Assurances Dommages (IARD) et Assurances de Personnes et s'appuie sur un placement des risques assurantiels auprès d'une cinquantaine de partenaires. Le marché de l'intermédiation en assurance devenant de plus en plus contraignant et délicat, cette alliance avec un acteur de renom comme Ascoma Jutheau Husson me semblait être une évidence dans cette nouvelle étape de croissance de notre cabinet. Cela va nous permettre de consolider notre notoriété, tant vis-à-vis des clients que des compagnies. Ces dernières sont en effet de plus en plus soucieuses de travailler avec des partenaires rentables et véhiculant une image professionnelle en phase avec leurs attentes. Conjuguer notre savoir-faire à celui d'Ascoma Jutheau Husson nous ouvre également les portes d'un marché de plus en plus orienté à l'international.

### MBN/ Comment ce rachat s'inscrit-il dans la stratégie du Groupe Ascoma ?

**H.H. :** Nous sommes installés à Monaco depuis 1950 ou notre filiale est le leader du courtage en assurances et si nous avons déjà une filiale en France notre présence sur le marché hexagonal restait limitée. Le rachat de Fréma Assurances nous permettra de considérablement renforcer notre présence chez notre voisin français et de rayonner sur toute la région en bénéficiant de



la forte expertise des équipes de Fréma dans cette zone. Cela nous permettra de mieux suivre nos clients monégasques qui auraient des risques en France et également d'accélérer notre développement sur ce marché. Nous envisageons également de regarder prochainement du côté de l'Italie, dont le nombre de nationaux est bien sur très élevé en Principauté, pour suivre également cette clientèle sur la péninsule.

**MBN/ Cette stratégie de croissance externe sera-t-elle poursuivie par le Groupe Ascoma ?**

**H.H. :** Tant que cela aura un sens pour notre groupe, c'est-à-dire tant que cela nous permettra d'améliorer la qualité de service apportée à notre clientèle, oui. Comme l'a remarqué Xavier Cluzeau, les entreprises sont de plus en plus attentives à collaborer avec des partenaires économiquement fiables et dotés d'une réputation professionnelle sans faille. La croissance externe nous permet de renforcer notre réponse à ces besoins, toujours au service de nos clients, et le rachat de Fréma en est un exemple significatif.

**MBN/ Un message particulier ?**

**H.H. :** Je suis très heureux d'accueillir les équipes de Fréma au sein du Groupe Ascoma. Leur professionnalisme et leur dynamisme constitueront des atouts précieux. Je suis également convaincu que cette acquisition profitera au développement de chacun.

**ASSAINISSEMENT EAUX POTABLES ET USEES  
SYSTEMES DE POMPAGE  
TOUTES REALISATIONS HYDRAULIQUES  
STRUCTURES METALLIQUES : ACIER INOX ALU**

**+377 97 77 24 13  
contact@smct.mc**





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

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

**30 collaborateurs sur 1000 m<sup>2</sup>  
pour réaliser vos projets...  
Venez nous rendre visite !**

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

**NOUVEAU SITE WEB**  
**www.gsmonaco.com**

## Le Département des Affaires Sociales et de la Santé (DASS) communique sur le bulletin de paye électronique

En 2020, les entreprises monégasques pourront, si elles le souhaitent, passer au bulletin de salaire dématérialisé. Un pas supplémentaire vers la Principauté numérique, et plutôt conséquent, puisque les entreprises du secteur privé génèrent chaque année près de 620 000 bulletins de salaire. Celles-ci pourront ainsi compter sur des économies en termes de temps, d'espace et de coûts, le montant d'un bulletin de salaire papier étant trois fois supérieur à celui d'un bulletin numérique.

Autorisé par la Loi n° 1.482 du 17 décembre 2019 pour une Principauté numérique (article 39), le bulletin de paye électronique a donné lieu à un arrêté ministériel du 20 décembre 2019, qui en précise les modalités.

Le système est souple, puisque la dématérialisation n'est pas obligatoire. C'est l'employeur qui peut choisir de passer au bulletin de salaire numérique et le salarié peut s'y opposer, s'il le souhaite. Tous deux ont également la possibilité de changer d'avis ultérieurement. Une flexibilité qui se retrouve également au niveau de la gestion des bulletins numériques, puisque l'employeur peut choisir de conserver lui-même les bulletins électroniques ou de recourir à un prestataire de services.

Le système est également protecteur des droits du salarié. Le bulletin de salaire numérique est, en effet, communiqué de manière privée et sécurisée, et préalablement certifié par un cachet ou une signature électronique. Il contient exactement les mêmes mentions et bénéficie de la même durée de conservation qu'un bulletin de salaire papier.

Modernité, écologie et économie, pour un mécanisme flexible et protecteur ; si la dématérialisation du bulletin de paie n'est pas obligatoire, elle pourrait bien être une triple bonne résolution pour l'année nouvelle.

En ce qui concerne les fonctionnaires et agents de l'État, l'édition des bulletins de paye sous forme électronique se fera dans un second temps.

### Les avantages du bulletin de paye électronique :

- > Le bulletin de paye électronique (BPE) ou bulletin de paye dématérialisé, comprend les mêmes informations et a la même valeur qu'une version papier. Les employeurs du secteur privé qui le souhaitent peuvent le mettre en œuvre.
- > Le bulletin de paye électronique ne revêt aucun caractère obligatoire. Si l'employeur délivre ce format de bulletin, le salarié peut s'y opposer et conserver la version papier classique.
- > La dématérialisation permet à l'entreprise de gagner du temps et de limiter les consommables (encre, papier...) ainsi que les contraintes d'archivage. Les employés ont également la possibilité de stocker plus facilement les données de leur parcours professionnel, notamment dans la perspective du versement de leur retraite. L'impact environnemental est aussi réduit.
- > La valeur d'un bulletin de paye dématérialisée est strictement la même que celle d'un bulletin papier, les informations obligatoirement présentes sur la version électronique du bulletin de paye sont identiques à la version papier : identification de l'employeur, nombre d'heures de travail...

## Précisions de la Direction du Travail

La Direction du Travail était régulièrement interrogée par les grandes entreprises monégasques ou par les syndicats patronaux de branches sur la licéité du bulletin de paye électronique, compte tenu du silence de la loi sur le mode de remise.

Aussi, depuis 2017, cette Direction, accompagnée par le Département des Affaires Sociales et de la Santé, a travaillé à une modernisation de la législation applicable et a envisagé un système souple, flexible, mais protecteur pour le salarié.

Toutefois, l'adoption d'un arrêté ministériel sur le bulletin de paye électronique devait aussi s'inscrire dans un cadre plus global et fut possible grâce au vote de la loi n°1.483 du 17 décembre 2019 relative à l'identité numérique.

En effet, ce texte prévoit « la signature et le cachet électronique » et modifie l'article 2 de la loi n°638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires, en prévoyant l'existence du bulletin de paye sous forme électronique.

S'agissant des modalités de mise en œuvre du bulletin de paye électronique, celles-ci ont été précisées par Arrêté Ministériel du 20 décembre 2019. Pour l'accompagnement du dispositif, un mode d'emploi rappelant les droits et obligations des employeurs et des salariés a été établi par le Département des Affaires Sociales et de la Santé, et à ce jour, le Service de l'Inspection du Travail est à la disposition de chacun pour répondre aux éventuelles interrogations.

## Le photovoltaïque est à Monaco

Sun<sup>e</sup>

### 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](mailto:commercial@smeg.mc) - [smeg.mc](http://smeg.mc)



Source d'énergies

## Bulletin de paye électronique : mode d'emploi

### POUR L'EMPLOYEUR

#### Suis-je désormais obligé d'envoyer les bulletins de paye par voie électronique ?

Non. Je peux continuer à envoyer les bulletins de salaire sous format papier si je le souhaite.

#### Je veux mettre en place le bulletin de paye électronique. Ai-je des formalités à accomplir ?

Je dois informer mes salariés qu'ils ont le droit de s'opposer au bulletin de paye électronique. Je dois le faire par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, lettre recommandée électronique, lettre remise en main propre contre décharge...) dès l'embauche ou un mois avant la première émission du bulletin de paye électronique.

#### Comment dois-je envoyer les bulletins de paye électroniques ?

Je dois au préalable me munir d'un cachet ou d'une signature électronique pour certifier l'intégrité des données. Puis, je dois envoyer le bulletin de paye électronique de manière privée et sécurisée (envoi par e-mail, dépôt sur un serveur ou dans un coffre-fort numérique avec notification par e-mail au salarié).

#### Comment et combien de temps dois-je conserver les bulletins de paye électroniques ?

Je peux assurer moi-même la conservation des bulletins sur un serveur ou recourir à un prestataire de services. La durée de conservation est de 5 ans. Je dois également mettre à disposition de mes salariés un poste informatique et une imprimante pour qu'ils puissent se procurer une copie de leur bulletin de salaire s'ils le souhaitent.

#### J'ai mis en place le bulletin de paye électroniques. Puis-je changer d'avis ?

Oui. Il suffit pour cela d'informer les salariés, un mois avant la fin de l'année, que les bulletins seront à nouveau remis sous format papier à partir de l'année suivante. L'information doit être donnée par tout moyen conférant date certaine.

### POUR LE SALARIÉ

#### Mon employeur a décidé de mettre en place le bulletin de paye électronique. Puis-je m'y opposer ?

Oui. J'ai le droit de m'y opposer par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, lettre recommandée électronique, lettre remise en main propre contre décharge...).

#### Je ne me suis pas opposé au bulletin de paye électronique. Puis-je le faire plus tard ?

Oui. Pour cela je dois informer mon employeur, un mois avant la fin de l'année, que je souhaite à nouveau recevoir mon bulletin de salaire sous format papier à partir de l'année suivante. Je dois le faire par tout moyen conférant date certaine (v. supra).

#### Mon bulletin de paye électronique est-il identique à mon bulletin papier ?

Oui. Il contient les mêmes mentions que le bulletin papier. Le cachet ou la signature électroniques en certifie l'intégrité.

#### Mon employeur n'a pas mis en place le bulletin de paye électronique. Puis-je l'exiger ?

Non. Le bulletin de paye électronique est une possibilité et non une obligation pour l'employeur.

#### Comment vais-je recevoir mon bulletin de paye électronique ?

En fonction du procédé choisi par mon employeur, je peux recevoir un e-mail auquel sera joint mon bulletin de salaire ou un e-mail de notification indiquant que mon bulletin est disponible sur un serveur ou dans un coffre-fort numérique. Dans ce cas, j'y accède au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnel.

#### Pendant combien de temps ai-je accès à mon bulletin de paye électronique ?

Pendant 5 ans, comme pour le format papier. Je pourrai également profiter du poste informatique et de l'imprimante mis à ma disposition par l'employeur pour m'en faire une copie papier.

#### Je me suis opposé au bulletin de paye électronique. Puis-je changer d'avis ?

Oui. Pour cela je dois informer mon employeur, un mois avant la fin de l'année, que je souhaite recevoir mon bulletin de salaire sous format électronique à partir de l'année suivante. Je dois le faire par tout moyen conférant date certaine (v. supra).

Pour toute information, veuillez contacter le  
**SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**  
 La Frégate  
 2 rue Princesse Antoinette  
 MC 98000 Monaco  
 (+377) 98 98 87 26 Fax : (+377) 98 98 89 74

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](http://www.smt.mc)

## Une Charte pour œuvrer en faveur de l'égalité femmes-hommes au travail

**Le 6 novembre dernier au Ministère d'État, à l'initiative du Département des Affaires Sociales et de la Santé, des représentants des employeurs de la Principauté ont signé la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes au travail.**

S.E.M. le Ministre d'État Serge Telle, le Maire de Monaco Georges Marsan, le Président de l'Association Monégasque des Activités Financières Etienne Franzi, la Présidente de l'Association des Industries hôtelières de Monaco Alberte Escande, le Président de la Chambre Patronale du Bâtiment Fabien Deplanche, le Président du Conseil d'Administration du Centre Hospitalier Princesse Grace André Garino, et le Président de la Fédération des Entreprises Monégasques Philippe Ortelli, ont signé cette Charte avec pour objectif d'inciter à l'exemplarité dans ce domaine.

L'occasion notamment pour le Président de la Fédération des Entreprises Monégasques d'affirmer : « Je crois en la richesse humaine, quel que soit le sexe, parce que dans nos entreprises nous sommes obligés de valoriser la compétence ». Et d'ajouter : « Le talent n'est pas défini par le sexe ».



© Direction de la Communication / Manuel Vitail

De gauche à droite : Pascale Pallanca, Directeur du Travail, Philippe Ortelli, Président de la FEDEM, Didier Gamerding, Conseiller de Gouvernement – Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, Fabien Deplanche, Président de la Chambre Patronale du Bâtiment, Chloé Boscagli Leclercq, Adjoint au Maire en charge de la Jeunesse, George Marsan, Maire de Monaco, Céline Deri, Chargée de la communication au Département des Affaires Sociales et de la Santé, Serge Telle, Ministre d'État, Alberte Escande, Présidente de l'Association des Industries Hôtelières de Monaco, André Garino, Président du Conseil d'Administration du Centre Hospitalier Princesse Grace, Céline Cottalorda, déléguée pour la promotion et la protection des droits des femmes, Etienne Franzi, Président de l'Association Monégasque des Activités Financières, Nathalie Amoratti Blanc, Conseiller National, Sophie Bonhomme, Directeur juridique et administratif de la FEDEM





# monacodigital

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



**CYBER  
SÉCURITÉ**



**CONSEIL &  
TRANSFORMATION  
DIGITALE**



**INFOGÉRANCE**



**DÉVELOPPEMENT  
D'APPLICATIONS**



**CLOUD**



**INFRASTRUCTURE  
& RÉSEAUX**



**NOUVELLE ACTIVITÉ  
LE CAMPUS**



9, avenue Albert II ■ Le Copori ■ 98000 Monaco

Tél. : +(377) 97 97 30 20

[contact@monacodigital.mc](mailto:contact@monacodigital.mc)

[www.monacodigital.mc](http://www.monacodigital.mc)



monacodigital



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

Données arrêtées au 10 janvier 2020

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	14,75%		8 700 €
Caisse Autonome des Retraites	8,44%	6,85%	4 988 €
<b>Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO</b>			
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 428 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 428 à 27 424 €
<b>Cotisation CEG</b>			
Tranche 1	1,29%	0,86%	3 428 €
Tranche 2	1,62%	1,08%	3 428 à 27 424 €
<b>Cotisation CET (pour salaires &gt; 1 plafond SS)</b>	0,21%	0,14%	27 424 €
<b>Assurance chômage</b>	4,05%	2,40%	13 712 €
<b>APEC (pour cadres)</b>	0,036%	0,024%	13 712 €
<b>Indice de Référence des Loyers du 3<sup>ème</sup> trimestre 2019 :</b>		<b>129,99</b>	
<b>Indice des Prix à la Consommation - décembre 2019 - série 001759970 :</b>		<b>104,97</b>	
Attention : - Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés. - L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée.			

### Monaco Business News

Trimestriel - Janvier 2020

**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](http://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](http://www.monaco-communication.mc)



#### Impression :

**GRAPHIC SERVICE**  
 9, avenue Albert II - 98000 MONACO

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 2020

**Commission Paritaire des Publications  
 et Agences de Presse (CPPAP) : n°0521 I 93995**

Photo de Couverture, p.2 :  
 © grutfrut / AdobeStock



SYPAG 2020 Cert. 002

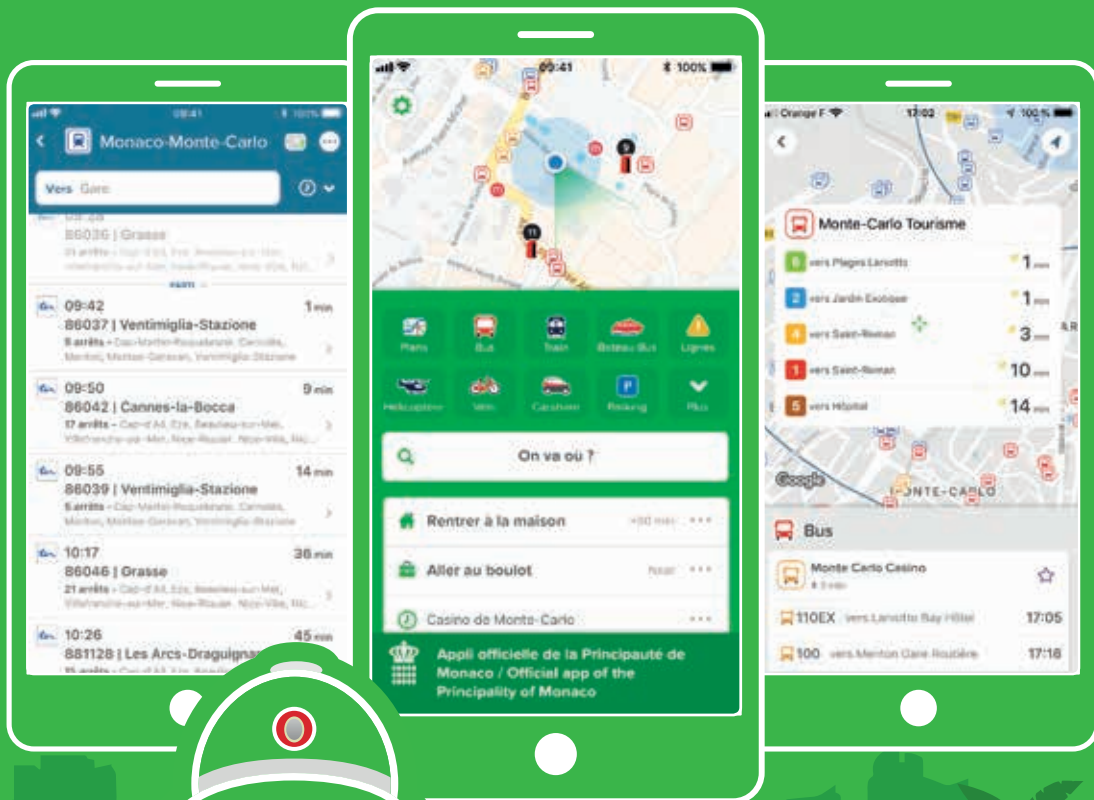
# Citymapper Monaco

Planifiez vos trajets et comparez en temps réel vos modes de transport préférés

MonaBike



mobe



Nice

Monaco

Menton

→ Citymapper  
à retrouver gratuitement



iOS Android Web



Gouvernement Princier  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

# LE TRI EST UTILE

*Ce n'est pas bébé qui dira le contraire*

LE RECYCLAGE DE SIX BOUTEILLES EN PLASTIQUE  
PERMET DE FABRIQUER UNE PELUCHE



\* LES BOUTEILLES EN PLASTIQUE SE JETTENT DANS LE BAC JAUNE

SOURCE DE LA CONVERSION : CITEO

*Pouvez-vous imaginer un  
monde sans doudou ?*



 **Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

 **N° Vert** **8000 20 40**  
APPEL GRATUIT

[www.sma.mc](http://www.sma.mc)