

# Monaco Business News

> NUMÉRO 78  
TRIMESTRIEL - AVRIL 2022

ISSN 2519 - 7770

## FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2021 ET PERSPECTIVES **P.2**

### CAHIER JURIDIQUE

L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ  
DU TEMPS DE TRAVAIL **P.12**

### BILLET ÉCO

MONACO : MASCULIN  
OU FÉMININ ? **P.18**



99906 - 78 - F : 2.00 €



**FEDEM**  
Fédération des Entreprises Monégasques

**Pour la santé de tous, ne jetez pas vos masques n'importe où. \***



\* Un masque usagé est un déchet à haut risque infectieux, jetez-le dans la poubelle grise.

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

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



SOCIÉTÉ MONÉGASQUE  
D'ASSAINISSEMENT



**Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



© Julian Giurca / Caroli Media

Philippe Ortelli

## SOMMAIRE

NUMÉRO 78 | TRIMESTRIEL - AVRIL 2022

### DOSSIER

FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2021 ET PERSPECTIVES p. 2 à 11

### CAHIER JURIDIQUE

L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL p. 12 à 17

### BILLET ÉCO

MONACO : MASCULIN OU FÉMININ ? p. 18 à 20

### BASES ÉCO

INFLATION : L'EFFET CANTILLON p. 22

QU'EST-CE QU'ÊTRE NORMAL ? p. 23

### LA FEDEM VOUS INFORME

SERVICE JURIDIQUE DE LA FEDEM p. 24

INTERVIEW DE RICHARD MARCON p. 25 à 27

COMMENT GÉRER SA TVA À L'INTERNATIONAL ? p. 28

### VIE SYNDICALE

LA CHAMBRE MONÉGASQUE DE LA COMMUNICATION  
ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL EN ASSEMBLÉE p. 30

### INDICES SOCIAUX

Les récents événements en Ukraine font ressortir comme une lame de fond la nécessité de l'État de droit dans notre civilisation.

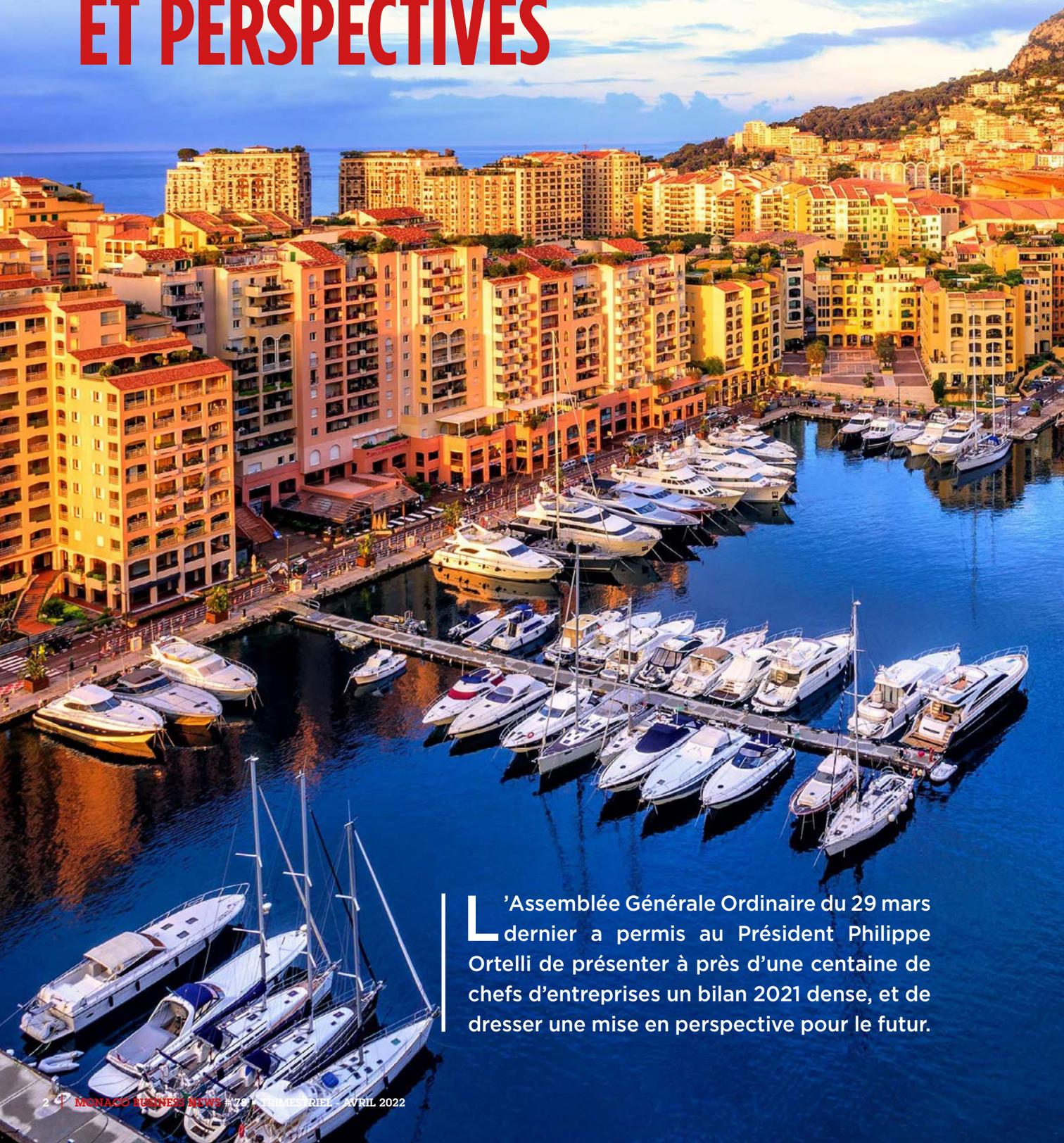
Nous, chefs d'entreprises, ne pouvons nous investir et investir nos moyens que si nous sommes sûrs de la sécurité de nos investissements dans la longue durée. Beaucoup ont pu croire que c'était un acquis. L'Histoire nous démontre que non, ce n'est pas un acquis, mais comme le disait Albert Camus dans son discours au Nobel de littérature : "Notre tâche est peut-être plus grande encore. Elle consiste à empêcher que le monde se défasse".

Tout système politique et judiciaire devrait s'employer à garantir les conditions qui permettent à cette confiance d'exister dans l'esprit des investisseurs et des chefs d'entreprises. Nous devons pouvoir avoir confiance dans le système pour nous y investir et entreprendre. C'est ce qui permet le succès et la pérennité d'un État de droit, par rapport à d'autres systèmes plus arbitraires. Les cerveaux qui créent sont aussi ceux qui analysent finement les situations, puis décident s'ils vont pouvoir s'investir sur le long terme dans un pays. Sinon, ils partent et ne créent alors plus la richesse qui assure le financement du système...

Si Monaco, dans sa structure et sa position, sait maintenir un corpus législatif clair, compréhensible et juste, accepté de tous car reconnu comme tel, tout en veillant à son application constante et équilibrée par la Justice rendue au nom du Souverain, alors la prospérité de notre Pays restera possible.

Philippe Ortelli  
Président

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2021 ET PERSPECTIVES



L'Assemblée Générale Ordinaire du 29 mars dernier a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à près d'une centaine de chefs d'entreprises un bilan 2021 dense, et de dresser une mise en perspective pour le futur.

Le Président a donné le ton dès l'ouverture de la séance : « *Après une année 2020 fortement impactée par la crise sanitaire, et notamment par la période de confinement, 2021 était encore une année chargée en termes de mobilisation de la FEDEM et des entreprises qu'elle représente* ».



Il a ensuite fait l'état des lieux des adhésions : « *35 entreprises ont souhaité rejoindre la FEDEM en 2021. Le nombre d'adhésions est stable. La FEDEM rassemble 31 Syndicats Patronaux et 80 Membres Correspondants, c'est-à-dire des entreprises qui adhèrent individuellement, soit parce qu'elles font partie de concessions, soit parce que leur activité n'est pas représentée sous la forme d'un syndicat de branche* ».

Et d'encourager les Présidents des Syndicats affiliés à inciter de nouvelles entreprises à adhérer pour renforcer encore et toujours la représentativité de la FEDEM. « *Même si nous représentons près de 25 000 salariés de l'économie monégasque, plus nous serons nombreux, plus nous serons forts. Au-delà de la possibilité de bénéficier de l'assistance juridique précontentieuse en droit social monégasque et de l'aide de 25% à 30% à la formation professionnelle mise en place en partenariat avec le Gouvernement, adhérer est d'abord un acte volontaire de soutien à l'action de la FEDEM en faveur de la défense des intérêts des entreprises monégasques.* »

Le Président a également remercié les 76 chefs d'entreprises qui, toute l'année, ont représenté bénévolement la FEDEM dans les commissions paritaires (commissions paritaires de l'emploi, commissions des accidents de travail, commissions de licenciement, commissions de classement, commissions de reclassement des salariés déclarés inaptes...) et dans les organismes socio-économiques (Tribunal du Travail, Association Monégasque de Retraite par Répartition, Conseil Economique, Social et Environnemental, Caisse de Garantie des Créances des Salariés, Comités de Contrôle et Financier des Caisses Sociales de Monaco, Office de la

Médecine du Travail, Monaco Economic Board...) : « *Je tiens à vous remercier à nouveau d'avoir donné de votre temps pour défendre une vision économique et sociale pour notre Pays. Votre travail est essentiel, car il contribue au bon fonctionnement du modèle monégasque* ».

Le Président a ensuite détaillé les nombreux dossiers économiques, juridiques et sociaux dans lesquels la FEDEM s'est impliquée en 2021, et plus particulièrement :

### **Le projet de loi sur l'aménagement concerté du temps de travail**

En 2020, avec la crise sanitaire, la FEDEM avait réitéré sa demande d'introduction de mesures de flexibilité pour permettre l'aménagement du temps de travail.

Le 23 octobre 2020, le Gouvernement a déposé au Conseil National le Projet de Loi n°1025 sur l'aménagement concerté du temps de travail, permettant pendant un an de déroger à la législation par accord collectif ou d'entreprise avec les Délégués du Personnel ou, à défaut, avec les salariés. La FEDEM s'est opposée à ce texte car il était temporaire et interdisait tout licenciement économique en contrepartie de cet aménagement.

Le Conseil National a parallèlement défendu un projet alternatif et pérenne visant à permettre un accord avec les seuls salariés et leur accordant en compensation une majoration de 10% en temps ou argent des heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine.

En 2021, la FEDEM a exposé au Conseil National sa position et proposé de modifier l'Ordonnance-Loi n°677 sur la

durée du travail, la Loi n°739 sur le salaire, et la Loi n°416 sur les conventions collectives.

Le 17 juin 2021, après amendement, la Loi n°1505 relative à l'aménagement concerté du temps de travail a été votée, inscrivant dans le droit monégasque, de façon pérenne, la possibilité pour les entreprises d'aménager le temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et ne pouvant excéder une année, avec décompte des heures supplémentaires sur cette période de référence et non plus sur la semaine, par accord d'entreprise négocié et agréé par la Direction du Travail. En cas d'aménagement du temps de travail, les salariés bénéficieront pour toute heure travaillée au-delà des 39 heures par semaine d'une rémunération supplémentaire de 10% ou d'un temps de récupération équivalent.

Et Philippe Ortelli de préciser : « La FEDEM se satisfait globalement de ce texte qui va dans le sens de la sauvegarde

de l'activité économique et de l'emploi, en permettant une adaptabilité à la saisonnalité des marchés. C'est un outil intéressant pour piloter l'activité de l'entreprise, tout en permettant aux salariés travaillant plus d'avoir plus de vacances. Pour ceux qui n'ont pas d'enfant, c'est un avantage de pouvoir disposer de davantage de jours de congés payés hors périodes scolaires. Vous pouvez commencer à signer des accords dans vos entreprises, certaines l'ont déjà fait et cela fonctionne. C'était une ambition de la FEDEM depuis longtemps. Le deal obtenu est raisonnable, et nous sommes sortis du dogme des 39 heures hebdomadaires qui n'existe plus depuis plus de 20 ans en France ».

En décembre 2021, une réunion avec la Direction du Travail a permis de clarifier certains points délicats, comme les modalités de négociation d'un accord d'entreprise, le calcul des heures supplémentaires sur la période de référence...



© FEDEM

**La législation en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption (LCB/FT-C)**

Dans le cadre d'un nouveau projet de loi « anti-blanchiment » visant à transposer en droit monégasque la 5<sup>ème</sup> Directive de l'Union Européenne, la FEDEM a préconisé que la loi ne soit pas plus contraignante à Monaco qu'ailleurs et ne crée pas un désavantage compétitif pour les entreprises de la Principauté.

En novembre 2019, la FEDEM avait adressé au Gouvernement un comparatif entre les obligations et les règles adoptées à Monaco montrant que des surtranspositions de Directives de l'UE pénalisaient l'économie monégasque.

En décembre 2020, la Loi n°1503 a été adoptée, renforçant et étendant les obligations de lutte contre le blanchiment. De nouvelles obligations y sont par ailleurs créées, même si cette loi comporte quelques assouplissements, telle

que la restriction du champ d'application des mesures de lutte contre le blanchiment de capitaux pour certains professionnels ou opérations, la réduction du délai de conservation du statut de PEP de 3 ans à 1 an après cessation des fonctions, la fin pour les commerçants de l'obligation de soumettre de rapports annuels d'activités au SICCFIN, l'extension de l'exonération de responsabilité civile en cas de déclaration de soupçon, la réduction des manquements susceptibles d'être sanctionnés qui doivent désormais être « graves, répétés ou systématiques ».

En avril 2021, le Gouvernement a publié l'Ordonnance Souveraine d'application n°8634.

En juillet 2021, la FEDEM, l'UCAM et la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie ont saisi le Tribunal Suprême pour remettre en cause les articles 1 et 2 de cette Ordonnance Souveraine qui introduisaient respectivement une catégorisation de certains commerçants différente



Catalogue des  
**DÉMARCHES**  
en ligne

**CONNEXION  
SÉCURISÉE**  
avec votre  
**IDENTITÉ  
NUMÉRIQUE**

**SUIVI  
CENTRALISÉ**  
de vos  
démarches

# MonGuichet.mc

**Facilitez vos démarches administratives**  
grâce au nouveau portail en ligne du Gouvernement  
Princier et de la Mairie de Monaco

**INFORMATIONS**  
+377 98 98 95 99  
OU SCANNEZ  
LE QR CODE



de celle de la loi, leur imposant de nouvelles obligations pour toutes leurs transactions, et une obligation pour les commerçants de déclarer au SICCFIN toute transaction en espèces supérieure à 10 000 €.

« Cette Ordonnance Souveraine, qui surtransposait les Directives Européennes, a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. J'ai pu mesurer l'inquiétude grandissante des entrepreneurs monégasques face à ce durcissement de l'arsenal légal et pénal en matière de LCB/FT-C pouvant mettre en péril la compétitivité des entreprises et l'attractivité du Pays. S'il est légitime que Monaco mette tout en œuvre pour lutter contre la délinquance financière, un équilibre est nécessaire entre la protection des droits fondamentaux et la mise en application des Directives Européennes, comme l'ont fait bon nombre de pays voisins en les transposant dans leur droit national. Nous avons donc saisi le Tribunal Suprême, et je tiens à remercier Alexandre Pasta, Président de l'UCAM, et Claude Cardone, Président de la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie, de nous avoir suivis », a souligné Philippe Ortelli.

En novembre 2021, le Tribunal Suprême a reconnu l'intérêt de la FEDEM, de l'UCAM et de la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie à agir.

En décembre 2021, le Tribunal Suprême a jugé que les obligations doivent être proportionnées aux risques des activités en cause et compatibles avec les droits fondamentaux constitutionnels, et que l'Ordonnance Souveraine a méconnu la portée de la Loi en soumettant les commerçants d'objets de grande valeur à un dispositif spécifique. En imposant à certains commerçants une obligation déclarative non prévue par la Loi, l'Ordonnance Souveraine est entachée d'incompétence.

Le Tribunal Suprême a en conséquence annulé les articles 1 et 2 de l'Ordonnance Souveraine n°8634.

Le 31 janvier 2022, le dispositif législatif en matière de LCB/FT-C a encore évolué avec le vote au Conseil National des Lois n°1520, n°1521 et n°1522.

Quelques points positifs sont à souligner, notamment la suppression de la mise en cause des professionnels assujettis pour « négligence », l'intégration de professionnels issus du privé dans la composition de la CERC (Commission d'Examen des Rapports de Contrôle du SICCFIN), et l'amélioration de la procédure de remédiation...

Des points moins favorables car surtransposés sont cependant à mettre en exergue, en particulier le renforcement de la double procédure de poursuite (administrative et pénale), la possibilité de sanction à Monaco pour infraction primaire au blanchiment, ce même lorsque les fonds blanchis proviennent de l'étranger...

Et le Président de conclure : « Après que le Tribunal Suprême ait rendu son jugement, nous avons participé jusqu'à la mi-janvier à des réunions de travail avec le Ministre d'État et les professionnels concernés par la législation en matière de LCB/FT-C. Ces derniers ont ainsi pu expliquer au Gouvernement que les textes votés et ceux qui étaient prévus étaient déraisonnables et dangereux, parce qu'ils laissaient trop de pouvoir à l'arbitraire, et n'étaient pas suffisamment équilibrés dans un État de droit par rapport à des interprétations très variables de certains termes.

C'est notamment le cas du terme « négligence ». Nous avons aussi demandé et obtenu que la CERC inclut des professionnels qui connaissent Monaco et son économie. Les Lois votées le 31 janvier vont globalement dans le bon sens, même si certains points problématiques subsistent, en particulier ce que j'appelle le péché originel, c'est à dire le changement de doctrine majeur qui fait que dans la lutte contre le blanchiment, nous sommes tous coupables par principe, sauf si nous prouvons que nous sommes innocents. Ce renversement de la charge de la preuve fait peser le poids de procédures lourdes en temps et en argent pour les chefs d'entreprises. Il faut savoir raison garder : ces mesures liberticides vont induire une perte de temps préjudiciable à l'activité économique, et de facto générer moins de TVA pour le budget de l'État. »

Dans ce numéro, l'interview en p.25 aborde plus en détail les objectifs et les effets des évolutions législatives introduites par la Loi n°1520 du 11 février 2022 complétant la Loi n° 1.503 du 23 décembre 2020 renforçant le dispositif de LCB/FT-C, la Loi n°1521 du 11 février 2022 portant diverses mesures pénales en matière de lutte contre le blanchiment, et contre la fraude et la contrefaçon des moyens de paiement autres que les espèces, et la Loi n°1522 du 11 février 2022 relative aux indices de référence.

### Le projet de réforme de la représentativité syndicale

Le Gouvernement a souhaité moderniser les textes sur la création et le fonctionnement des syndicats professionnels et patronaux.

Depuis 2019, des réunions ont associé le Département des Affaires Sociales et de la Santé, la Direction du Travail, la Direction des Affaires Juridiques, la FEDEM, la CPB, l'AMAF, l'AIHM, l'USM, la F2SM.

« Les réflexions ont porté sur la mise en œuvre de la réforme au travers d'une ou deux lois distinctes, pour fixer le regroupement de professions ou d'activités connexes, les modalités de constitution d'un syndicat, la capacité civile et les pouvoirs des syndicats, les critères de représentativité des syndicats, et le fonctionnement global du syndicat », a précisé Philippe Ortelli.

En 2021, les réunions ont repris après une pause consécutive au Covid-19 et un avant-Projet de Loi a été proposé par le Gouvernement sur lequel la FEDEM a fait des remarques et contre-propositions.

Il a également expliqué : « Nous avons demandé que les membres de l'organe dirigeant d'un Syndicat soient âgés de moins de 75 ans, qu'au moins 50% au lieu d'un tiers des membres du Bureau soit de nationalité Monégasque ou réside en Principauté ou dans les communes limitrophes depuis 5 ans et justifie d'une expérience professionnelle à Monaco. Nous souhaitons également que les membres du Bureau soient actifs à Monaco ou y aient cessé leur activité il y a moins de 3 ans après 5 ans d'expérience professionnelle. Enfin, il nous semble impératif que le

# ADHÉREZ AU MONACO ECONOMIC BOARD



Rejoignez les acteurs  
de l'économie locale

Plus d'informations auprès du MEB :  
info@meb.mc / +377 97 98 68 68 / www.meb.mc



2, rue de la Lùjèrneta - 98000 Monaco



 **SUISSCOURTAGE**  
ASSURANCES  
JV PASTOR GROUP

Broker at LLOYDS

## APPLICATION SUISSCOURTAGE

**Votre nouvelle application  
Suisscortage en téléchargement  
sur App Store et Google Play !**

- Gérez vos contrats en ligne
- Payez vos cotisations
- Réalisez toutes vos demandes auprès de votre interlocuteur

TÉLÉCHARGEZ-LA  
DÈS MAINTENANT



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

Président de Fédération de Syndicats ait une expérience professionnelle d'au moins 15 ans en Principauté. S'agissant des critères de représentativité, la FEDEM a insisté sur le fait qu'aucun Syndicat ou Fédération ne doit percevoir de financement étranger, pour garantir le critère d'indépendance. Nous souhaitons aussi que les cotisations des adhérents représentent au moins 50% du budget de fonctionnement du Syndicat ou de la Fédération ».

Le Gouvernement devrait prochainement proposer un Projet de Loi qui tentera de concilier les positions des différents acteurs concernés.

### La réforme de la législation sur le travail de nuit

Le Gouvernement a également souhaité réglementer le travail de nuit à Monaco dans le but de protéger les travailleurs de nuit et de leur octroyer des compensations sous certaines conditions.

Fin 2018, le Projet de Loi n°980 avait été déposé après concertation avec les partenaires sociaux.

En 2019, le texte a été modifié en tenant compte de certaines remarques de la FEDEM, notamment la majoration de salaire pour travail de nuit limitée à 10% au lieu de 20%, les allègements de charges envisagés (les modalités restent à définir), et le retrait de l'obligation de se référer à la France en matière d'indemnité minimale de travail de nuit. Certains points du texte restaient toutefois encore trop imprécis et formalistes.

En 2021, les négociations ont repris. « Nous avons échangé avec le Gouvernement concernant plus particulièrement la demande de la FEDEM d'exonérer de cotisations sociales l'indemnité de travail de nuit », a indiqué le Président.

Ce dossier reste à suivre.

### Le projet de création d'une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire

Pour rappel, en 2013, à l'initiative de la FEDEM, un avenant n°21 à la Convention Collective Nationale du Travail prévoyant la création d'une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire avait été signé avec l'USM, et en 2017, l'AMRR a notifié à l'ARRCO-AGIRC de la sortie à terme de Monaco du régime français.

En 2020, la crise sanitaire liée à la Covid-19 et la demande d'une nouvelle étude d'actuaire par le Gouvernement ont entraîné un report de la création de la Caisse.

L'ARRCO-AGIRC a demandé la garantie de l'État Monégasque pour les remboursements des pensions qui resteront à verser. Cette garantie induirait une gestion tripartite de la future caisse monégasque incluant l'État avec les partenaires sociaux.

En novembre 2020, un avant-projet de loi portant création de la caisse a été présenté aux partenaires sociaux.

En 2021, la FEDEM s'est accordée avec l'USM sur 3 points : accepter une gestion tripartite avec la répartition des postes proposée par le Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, demander d'insérer dans la loi un

rendement plancher de 6%, un rendement pivot de 6,25%, et un rendement maximum de 6,5% qui pourrait être décidé par le Comité de gestion, et prévoir que la future caisse organise une réunion annuelle pour faire le point de la situation.

Et le Président d'expliquer : « La dernière étude actuarielle des équilibres du régime complémentaire de retraite des salariés monégasques réalisée par l'Actuaire SPAC en octobre 2021 a une nouvelle fois confirmé que cette caisse serait non seulement viable mais excédentaire, avec un système à l'équilibre jusqu'en 2060. Nous cotisons actuellement presque deux fois plus que ce que nous reversons aux retraités. La création d'une aide à la souscription d'une assurance complémentaire maladie pour les retraités les plus modestes a aussi été envisagée. Cela fait bientôt 10 ans que nous demandons la création de cette caisse. Au-delà des quelque 130 millions d'euros perdus chaque année, nous avons aussi perdu beaucoup de temps et c'est vraiment regrettable, car ce projet est bénéfique pour Monaco, ses entreprises et ses salariés ».

### Le point sur les Caisses Sociales Monégasques

Le Président a ensuite fait le point sur les résultats des Caisses Sociales pour 2020-2021 : « Le bilan de la Caisse de Compensation des Services Sociaux a été impacté par la Covid-19, de même que celui de la Caisse Autonome des Retraites qui a été marqué par la hausse du taux additionnel variable de la cotisation patronale, passé de 0,90 % à 2,09 % en octobre 2021, afin de financer les points acquis par les salariés en CTTR durant la crise sanitaire », a-t-il expliqué.

Validé en 2007 par le Comité de Contrôle des Caisses Sociales Monégasques, le principe d'assujettissement des stock-options aux cotisations sociales a été relancé en 2021 par les Caisses.

La FEDEM s'y est opposée au motif que les stock-options ne sont pas considérées comme du salaire par la jurisprudence, mais les Caisses Sociales considèrent à travers leur règlement intérieur que les cotisations s'appliquent aux rémunérations en général, dont feraient partie les stock-options. La FEDEM a également remarqué

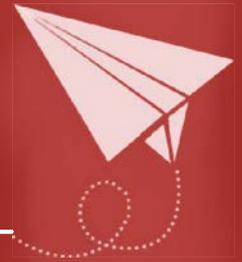


**MARCHETTI**  
Agence Immobilière depuis 1897

**125 ans  
d'immobilier  
à Monaco**

20, rue Princesse Caroline  
98000 Monaco  
Tél. +377 93 30 24 78  
[www.agencemarchetti.com](http://www.agencemarchetti.com)

# MD DÉMAT



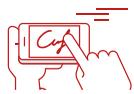
## SON OFFRE DÉMATÉRIALISATION & NUMÉRISATION



CONSEIL



GED



SIGNATURE  
ÉLECTRONIQUE



BULLETIN DE PAIE  
ÉLECTRONIQUE



NUMÉRISATION



FACTURES  
Clients & Fournisseurs



ARCHIVAGE  
ÉLECTRONIQUE



GESTION  
ÉLECTRONIQUE  
DU COURRIER

NOUS CONTACTER



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



97 97 30 20



[@monacodigital](https://www.linkedin.com/company/monacodigital)

que la question de la détermination de l'assiette de cotisation se poserait, les Caisses Sociales souhaitant soumettre à cotisation les stock-options lors de leur attribution, tout en prévoyant un remboursement de cotisation si l'option n'est finalement pas exercée, alors qu'il serait plus logique selon la FEDEM de les assujettir lorsque les options sont exercées.

Henri Fabre, Secrétaire Général de la FEDEM, qui a suivi ce dossier de près, a précisé : « Il a été acquis par les Caisses Sociales en vertu de leur règlement intérieur que les stock-options et les cessions de parts à titre gratuit ou avec décote sont cotisables, mais les conditions de mise en œuvre restaient à définir. En 2021, nous nous sommes réunis à 4 reprises en commissions de travail pour discuter des modalités d'application convenues en 2007. Ce sujet a été clos hier lors du Comité de Contrôle de la CCSS où nous avons négocié le fait que la valorisation des parts soit différente selon que l'entreprise est cotée en bourse ou non. Par ailleurs, la cotisation se fera au moment de l'attribution des stock-options, et in fine si l'option n'est pas levée au terme du délai prévu, l'entreprise pourra demander le remboursement des cotisations sociales. Il nous semblait en effet injuste de cotiser potentiellement pour quelque chose qui n'était pas acquis en termes de gain. L'autre point important pour nous était de distinguer la cession d'action à un salarié au titre d'une rémunération qui implique que l'entreprise cotise socialement et la cession d'action à un cadre dirigeant pour le faire rentrer au capital de l'entreprise. Nous avons essayé de défendre au mieux les intérêts des entreprises ».

Concernant les stock-options, Philippe Ortelli a ensuite conclu : « Même si nous avons fait le maximum dans ce dossier, sur le principe, je ne suis pas satisfait. Dans les faits, cette année, cela ne concerne cependant que deux entreprises et deux banques, le tissu économique monégasque étant constitué majoritairement de PME et accueillant peu de filiales de grands groupes internationaux susceptibles d'être concernées. »

---

### La formation professionnelle

---

Pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, depuis 1997, la FEDEM a mis en place, avec le soutien du Gouvernement, un dispositif de formation accessible à toutes les entreprises monégasques du secteur privé, adhérentes ou non (les membres de la FEDEM sont exonérés des frais de gestion). Une rétrocession gouvernementale de 30% HT est ainsi accordée pour des formations en langues étrangères, le français pour étrangers, l'informatique/bureautique, les techniques d'accueil, et de 25% HT pour des formations en management, communication, R.H. (plafonnées à 4 500 € par an et par entreprise).

En 2021, la formation professionnelle a repris sans toutefois retrouver son niveau d'avant la crise sanitaire. Il y a actuellement 13 formateurs agréés, et si les formations les plus utilisées sont celles des langues étrangères, des formations plus novatrices en marketing digital sont aussi proposées, ainsi qu'en protection des données (RGPD) et cybersécurité.

---

### Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

---

Ce Diplôme a été initié par la FEDEM via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier, dans l'objectif de transmettre ce droit spécifique et de permettre une meilleure sécurité juridique dans les entreprises.

En 2020-2021, la 6<sup>ème</sup> promotion a eu lieu avec une promotion de 14 étudiants, dont 12 ont été admis aux examens de juin et 2 en rattrapage en septembre dernier.

La 7<sup>ème</sup> session a débuté en novembre 2021 avec 11 étudiants.

Le Président a précisé : « Ce diplôme continue à bien fonctionner et à diffuser le savoir en matière de droit social monégasque ».

Dans ce même objectif de diffusion du droit social monégasque et d'une meilleure compréhension de ses particularités, la FEDEM projette aussi d'organiser prochainement à destination de ses Membres des mini formations d'une demi-journée sur des thèmes spécifiques comme l'article 6 de la Loi n°729, l'aménagement du temps de travail...

---

### La communication

---

Entre janvier 2021 et janvier 2022, 5 numéros du *Monaco Business News* (n°73 à 77) ont été publiés, avec l'édition n°76 largement consacrée au dispositif de LCB/FT-C qui donnait la parole à des chefs d'entreprises inquiets du durcissement législatif et pénal en la matière.

En complément de son journal d'information, la FEDEM a aussi communiqué davantage dans les médias monégasques. « Depuis janvier 2021, la FEDEM a été interviewée à 10 reprises sur des sujets comme le travail à distance, les conséquences socio-économiques de la Covid-19, le dialogue social et les conditions de la reprise, la rentrée sociale 2021, le prolongement du CTTR, la rupture conventionnelle du contrat de travail, ou encore la loi sur l'aménagement concerté du temps de travail, afin d'exprimer ses positions », a-t-il indiqué.

Ces articles sont disponibles sur le site web de la FEDEM ([www.fedem.mc](http://www.fedem.mc)), lequel a d'ailleurs fait peau neuve en 2021.

Pour compléter sa communication externe, la FEDEM a également réalisé une nouvelle Brochure de présentation en français et en anglais.

En 2021-2022, la FEDEM a aussi renforcé la communication avec ses Membres, afin de leur transmettre électroniquement des informations pratiques notamment sur les procédures liées à la gestion de la Covid-19, les dernières décisions ministérielles portant mesures exceptionnelles, ainsi que sur les Ateliers du Numériques organisés avec la DITN et le MEB. La Conférence-Débat organisée par la FEDEM et animée le 19 octobre 2021 par Christian Delhomme, Directeur Départemental de la Banque de France et Médiateur Départemental du Crédit, sur la conjoncture internationale, française, régionale et maralpinaise, et la situation et les perspectives pour l'économie monégasque, a aussi fait l'objet de communications particulières auprès des Adhérents.

Soumis au vote de l'Assemblée, le Rapport Moral de l'exercice 2021 a été approuvé à l'unanimité.

## L'élection du Bureau Fédéral



De gauche à droite : Jean-Franck Bussotti, Anne-Marie Monaco, Henri Leizé, Corinne Bertani, Philippe Ortelli, Irene Ballini, Henri Fabre

La séance s'est poursuivie avec l'élection du Bureau Fédéral pour l'exercice 2022. 7 postes étaient à pourvoir pour 7 candidats, tous issus de l'équipe sortante.

L'Assemblée a procédé à l'élection à l'unanimité du Bureau Fédéral suivant (cité par ordre alphabétique) :

- Irene Ballini (Shipping)
- Corinne Bertani (Agences de voyages)
- Jean-Franck Bussotti (Industries métallurgiques)
- Henri Fabre (Ingénierie)
- Henri Leizé (Commerce)
- Anne-Marie Monaco (Immobilier)
- Philippe Ortelli (Transports)

Le Bureau Fédéral élu s'est ensuite réuni le 7 avril dernier afin de déterminer en son sein les fonctions de chacun et de déterminer la composition du Bureau Fédéral suivante :

- Philippe Ortelli, Président
- Henri Fabre, Secrétaire Général
- Anne-Marie Monaco, Trésorière
- Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les études économiques
- Henri Leizé, Vice-président pour les affaires sociales
- Irene Ballini, Conseillère
- Corinne Bertani, Conseillère

**100% MADE IN MONACO**

*On le dit et on le prouve ! Venez nous visiter !*



**MONACO**

PREMIUM COMMUNICATION LABEL



MONACO

# GRAPHIC SERVICES

**PARTENAIRE DE VOTRE COMMUNICATION À MONACO PAR NOS SOLUTIONS GRAPHIQUES ET D'IMPRESSION**

IMPRESSION LUXE OU EXPRESS  
SITES WEB (VITRINE ET MARCHAND)  
GOODIES  
COMMUNICATION PHYGTALE  
SIGNALÉTIQUE  
COMMUNICATION GRAND FORMAT  
DÉCORATION



**IMPRIM'VERT**  
©2018



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

**1000 M<sup>2</sup>**  
**30**  
collaborateurs



**+377 92 05 97 97 - info@gsmonaco.com**  
GS COMMUNICATION S.A.M. - 9, AV. ALBERT II - 98000 MONACO  
**www.gsmonaco.com**



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-cyril  @AXAsassi  @AgenceSassi  
Jérémy DELAHAYE (+377) 93 30 48 63

## L'AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

### PRÉAMBULE

La Fédération des Entreprises Monégasques a toujours été favorable à une modification raisonnable de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail afin de permettre aux entreprises de pouvoir aménager leur temps de travail sur une période supérieure à la semaine, pouvant aller jusqu'à l'année et ainsi pouvoir adapter leur activité par rapport aux besoins du marché.

L'aménagement du temps de travail s'inscrit dans une logique d'efficacité économique, mais également dans une logique d'amélioration de l'emploi que bon nombre de pays ont mis en place, ouvrant ainsi la voie à des formes de répartition de la durée du travail sur des périodes supérieures à la semaine, permettant alors une plus grande flexibilité de l'organisation du travail mais aussi une meilleure appréhension des différents temps, professionnels, familial et de loisirs.

Or, si en France, les lois AUROUX en 1982 ont ouvert la durée du travail à l'annualisation par la voie de la négociation, et l'ont accentué notamment 15 ans après avec les lois AUBRY, du 16 juin 1998 et du 9 janvier 2000, les dispositions réglementaires monégasques constituaient, au contraire, un carcan excluant toute flexibilité et toute adaptation de l'activité d'une entreprise, par rapport aux besoins du marché.

Jusqu'en juin 2021 la durée du travail s'organisait uniquement dans la semaine, l'ordonnance loi n°677 du 2 décembre 1959, ne laissant pas de marge de flexibilité, car, même en accord avec les salariés, il n'était pas possible d'envisager de dépasser la durée légale du travail fixée à 39 heures une semaine, pour faire moins de 39 heures une semaine suivante, sans payer les majorations pour heures supplémentaires.

En juin 2020, en pleine pandémie, la FEDEM a été invitée à échanger avec le Gouvernement Princier sur la situation économique et sociale des entreprises et sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre une relance efficace de l'économie monégasque.

Lors de cette rencontre, l'organe directeur de la FEDEM a fait part des préoccupations majeures auxquelles les entreprises étaient confrontées dans la période post confinement. Elle a notamment soulevé le point relatif à l'adaptation de la durée du travail à la charge de travail et fait remarquer l'inexistence à Monaco de dispositifs législatifs permettant de faire varier la durée du travail en deçà et au-delà de la durée légale du temps de travail et autorisant le calcul des heures supplémentaires à l'issue d'une période pluri-hebdomadaire, permettant ainsi de répondre à l'évolution de la charge de travail.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir survivre et donc de sauvegarder des emplois, il a été demandé au Gouvernement d'élargir le champ des possibles en modernisant notamment l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail et le droit de la négociation, en autorisant les entreprises à pouvoir signer des accords sur l'aménagement du temps de travail avec des délégués du personnel ou à défaut avec les salariés concernés.

Face à une situation aussi inédite que la « période covid » qui pénalisait fortement la reprise des activités économiques et qui menaçait la pérennité des entreprises, le Gouvernement Princier, conscient que les mesures financières adoptées pour venir au secours des entreprises ne suffisaient pas à elles seules à répondre aux difficultés rencontrées par les acteurs économiques, s'est engagé dans une réflexion avec les partenaires sociaux sur l'introduction de dispositifs parallèles, dont l'aménagement concerté du temps de travail, « comme alternative à la mise en œuvre de plans sociaux. »

Dans son exposé des motifs du projet de loi n° 1025, le Gouvernement rapporte que cette alternative « est apparue comme une solution pragmatique, immédiate et efficace. En effet, l'introduction d'une souplesse dans l'aménagement du temps de travail apparaît comme une réponse adaptée aux contraintes du tissu économique monégasque composé en grande partie d'opérateurs ayant des activités saisonnières. »

Toutefois, face aux différentes approches des syndicats de salariés, le Gouvernement princier a souhaité privilégier une voie spécifique distincte du pays voisin où l'aménagement repose sur des dispositifs pérennes, pour préférer ouvrir aux entreprises, la possibilité d'adopter des accords d'aménagements du temps de travail limités à une période de six mois, à compter de l'entrée en vigueur de la loi ; la durée des accords étant en outre elle-même restreinte à un an à compter de leur conclusion.

Le Gouvernement ne souhaitait donc nullement installer dans la durée l'aménagement du temps de travail et ne le concevait que comme « une réponse ciblée et circonstanciée aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire. »

Le projet de loi n° 1025 permettait donc aux entreprises de s'adapter temporairement, de façon plus souple, rapide et efficace, grâce à la mise en place d'accords d'aménagements du temps de travail simplifiés et sans surcoût, aux réalités de terrain et à leurs besoins ; sans toutefois, écarter la possibilité de signer des conventions collectives dans le respect de la loi n° 416 du 7/06/45 sur les conventions collectives de travail.

Il donnait la possibilité aux entreprises de pouvoir aménager le temps de travail sur une période inférieure ou égale à l'année (donc supérieure à la semaine) **non renouvelable**, par dérogation à l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, et dans le respect des durées maximales de travail fixées par ce texte.

Il rendait indépendante la rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail effectif réalisé, permettant ainsi le lissage de salaire. Il conservait la référence légale de 39 heures pour calculer une durée moyenne de travail.

D'autre part, ce projet de loi accordait aux délégués du personnel et aux salariés, de manière provisoire, un droit à signature d'accords d'aménagement du temps de travail, par dérogation à la loi n° 416 sur les conventions collectives de travail et à la loi n° 459 sur les délégués du personnel. Ce dispositif permettait ainsi une négociation au plus près des réalités, en accordant une place de choix à l'accord d'entreprise qui pouvait être négocié par ses propres acteurs et dans la souplesse, mais seulement pour une année.

Le projet prévoyait également un contrôle de l'Administration quant à la procédure d'adoption des accords d'entreprise.

Toutefois, contre toute attente, le projet venait rajouter, en dernière minute, un engagement de l'employeur de s'abstenir de recourir, pendant la durée d'effet de l'accord d'entreprise, pour les salariés concernés par cet accord, à des licenciements de nature économique. Or, le rajout d'une telle clause d'interdiction de licenciement pour un motif économique, en contrepartie de l'instauration de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, est contraire à la liberté d'organisation, de gestion et de direction par l'employeur de son entreprise ; la liberté du travail qui est consacrée par l'article 25 de la constitution monégasque impliquant la liberté de nouer et de mettre fin à la relation contractuelle entre l'employeur et ses salariés.

L'introduction d'une telle condition dans un texte de loi visant à accompagner la relance économique, dans le cadre de la crise sanitaire sans précédent, a amené la FEDEM à exprimer son profond désaccord avec le projet de loi n° 1025. Celle-ci a expliqué au Gouvernement qu'un tel rajout dans le texte est juridiquement contestable et méconnaît le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les risques encourus par celle-ci en l'état de crise ; personne ne pouvant prédire l'avenir ni obliger l'entreprise à conserver des emplois, qu'elle ne pourrait malheureusement plus rémunérer, faute de trésorerie.

Face à ce constat le Conseil National a rencontré les partenaires sociaux. Lors de cette rencontre, la FEDEM a exposé ses propositions pour l'avenir, et demandé explicitement l'introduction dans la loi, et de façon pérenne, de l'aménagement du temps de travail, qui était absent de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, afin de permettre la sortie du cadre légal de la semaine civile sur lequel est conçu l'horaire de travail.

La FEDEM a insisté pour que l'on donne la possibilité aux entreprises de répartir le temps de travail sur des périodes plus longues pouvant aller jusqu'à l'année et que l'on mette en place des outils de gestion modernes permettant un aménagement du temps de travail dans l'entreprise qui donnent la possibilité à celles-ci de s'adapter rapidement aux marchés et aux variations saisonnières, ou bien encore aux circonstances exceptionnelles générées par une crise sanitaire.

La FEDEM a souligné l'importance d'inscrire dans la loi que la rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel, dans le respect des durées maximales de travail fixées par l'ordonnance loi n° 677.

Bien entendu, pour pouvoir mettre en pratique rapidement les outils d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises, elle a exposé l'importance de permettre et faciliter les accords d'entreprises avec des délégués du personnel ou bien avec des salariés concernés.

Finalement, le projet de loi n° 1025 qui a été déposé au secrétariat général du Conseil National et enregistré par celui-ci le 23 octobre 2020 a été renvoyé devant la commission des intérêts sociaux et des affaires diverses et fut abordé « avec la responsabilité et le recul nécessaire, après une large concertation avec les partenaires sociaux » (rapport sur la loi 1025 11 juin 2021.)

Le Conseil National a estimé, suite aux différents échanges avec les partenaires sociaux, que : « *ce projet de loi ne répondait pas, de manière efficace, aux difficultés conjoncturelles, induites par la crise sanitaire.* » « *Les élus ont pu cependant relever que l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine, constitue un outil de gestion moderne, offrant une solution efficace à des problématiques structurelles, inhérentes à certains secteurs d'activité.* » « *Forts de ces constats, les Conseillers Nationaux, en commission Plénière d'Etude, ont pris la décision d'écarter le principe d'une loi temporaire, afin de privilégier l'insertion durable, en droit Monégasque, de l'aménagement du temps de travail, sur une période de référence supérieure à la semaine, ne pouvant excéder une année.* »

Dans cette perspective, le texte du projet de loi fut amendé puis voté pour devenir la loi 1505 sur l'aménagement concerté du temps de travail, adoptée le 24 juin 2021.

## **UNE ADAPTATION DES TEXTES DANS L'INTERET COMMUN**

**La loi n° 1505 du 24 juin 2021**, sur l'aménagement concerté du temps de travail introduit de manière pérenne dans le droit monégasque des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de trois textes impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Il s'agit de :

L'ordonnance loi n° 677 du 2/12/59 sur la durée du travail, modifiée, en ce qui concerne les dispositions inhérentes à la mise en œuvre de

l'aménagement du temps de travail, dont l'**article 1<sup>er</sup> de la loi 1505 insère un second alinéa à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi 677**, sur la répartition du temps de travail et **l'article 2 de la loi 1505 qui insère les articles 8-1 à 8-7** dans ladite ordonnance loi, pour venir fixer notamment le champ d'application, les conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise, le contenu à minima de l'accord, le décompte et la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires, les cas d'absence, la contrepartie accordée aux salariés.

La loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel, modifiée, en ce qui concerne les règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel, ou un représentant des salariés, dont **l'article 3 de la loi n° 1505 vient rajouter un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459**, pour étendre la mission des délégués du personnel et **l'article 4 de la loi n° 1505 qui vient rajouter les articles 2-1 à 2-9 à la loi n° 459**, pour fixer toutes les règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise (les dispositions générales relatives à la négociation, la conclusion et la résiliation de l'accord d'entreprise, ses conditions de validité et d'opposabilité, les modalités de désignation du représentant des salariés mais aussi le rôle de la direction du travail).

Il s'agit enfin de la loi n° 739 du 16/03/63 sur le salaire, modifiée, en ce qui concerne le principe de l'indépendance du montant de la rémunération mensuelle au temps de travail effectivement réalisé dont **l'article 5 de la loi 1505 vient insérer à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 739 un second alinéa**).

Deux ordonnances viennent se rajouter également, il s'agit de :

**L'ordonnance souveraine n° 8.810 du 2 août 2021** portant application de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail, qui vient fixer les règles relatives au vote, prévu par le chiffre 2 de l'article 8-2 de ladite ordonnance.

**L'ordonnance souveraine n° 8.811 du 2 août 2021** portant application de la loi 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel.

## **LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI**

Comme il a été précisé dans l'exposé des motifs du projet de loi n° 1025, repris par le législateur, le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi n° 677 du 2/12/59, modifiée, a été reproduit avec l'exception qui concerne « les établissements hospitaliers publics », en raison de leur organisation spécifique déjà mise en place afin de répondre aux contraintes de leur activité.

Aussi, et conformément à l'article 8-1 de l'ordonnance loi 677, tel que modifié par l'article 2 de la loi n° 1505, le dispositif est ouvert aux :

- Etablissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles.
- Les offices ministériels
- Les professions libérales
- Les établissements hospitaliers privés
- Les Sociétés civiles
- Les syndicats professionnels
- Les associations sans distinction de forme et d'objet.

## **LES CONDITIONS POUR PARVENIR A LA MISE EN PLACE DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Conformément à l'article 8-2 de l'ordonnance loi n° 677 introduit par l'article 2 de la loi n° 1505, « *la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, au sein d'une entreprise est soumise aux conditions cumulatives suivantes :*

- 1) *Que cet aménagement du temps de travail soit autorisé et régi*

*par une convention collective de travail ou, à défaut, par un accord d'entreprise.*

- 2) *Que la convention collective de travail conclue pour une entreprise ou l'accord d'entreprise signé, recueille le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement.*

### **Les instruments juridiques qui permettent la mise en place de l'aménagement du temps de travail**

Le principe de la hiérarchisation des normes

Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi 677, une convention ou, **à défaut** un accord d'entreprise, peut, dans les conditions prévues par les articles 8-1 à 8-7, répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Ainsi, il ne peut être recouru à l'accord d'entreprise qu'à défaut de convention collective de travail autorisant et régissant l'aménagement du temps de travail.

Sur ce point, Madame Nathalie AMORATTI-BLANC, rapporteur a spécifié le 11/06/2021 en séance du Conseil National, au nom de la Commission des intérêts Sociaux et des affaires diverses que : « *Il importe de relever que le projet de loi n'entend pas remettre en cause l'utilisation de la convention collective de travail comme instrument privilégié de la négociation collective.*

Aussi, le texte consacre une hiérarchisation entre les conventions collectives de travail et les accords d'entreprise. L'existence d'une convention collective d'aménagement du temps de travail fait donc obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise. Il y a lieu toutefois de signaler qu'« *une convention collective de travail en cours de négociation ne fait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise* » car « *l'on ne peut préjuger de l'issue des négociations collectives. Par contre, si la convention collective devait être signée après la signature de l'accord d'entreprise, ce dernier serait résilié du seul fait de l'entrée en vigueur de la convention collective d'aménagement du temps de travail.* »

### **Les conditions de la mise en œuvre de cet aménagement : le consentement des salariés comme mesure de protection**

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 8-2 de l'ordonnance loi n° 677 (introduit par l'article 2 de la loi n° 1505), la convention collective de travail conclue par une entreprise ou l'accord d'entreprise signé, doit recueillir le vote favorable, à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement. Les modalités de ce vote sont fixées par ordonnance souveraine numéro 8.810 du 2/08/2021 portant application de l'ordonnance loi n° 677, modifiée.

Selon le législateur, le consentement des salariés s'impose comme une protection de leur volonté, sur les termes et conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, lorsque celui-ci est envisagé par un accord d'entreprise ou une convention collective conclue au niveau d'une seule entreprise. C'est l'assurance quant au respect des garanties établies par la loi qui vient précéder la déclaration de conformité de la Direction du travail, comme nous le verrons plus loin.

## **COMMENT CONCLURE UN ACCORD D'ENTREPRISE LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA NEGOCIATION ET A LA CONCLUSION DES ACCORDS**

L'intitulé de la loi n° 1505 affirme que l'aménagement du temps de travail ne peut intervenir que de façon concertée.

Conformément à l'article 3 de la loi 1505, qui a rajouté un alinéa à l'article 2 de la loi 459, concernant la mission des délégués du personnel, il est spécifié que ceux-ci ont pour mission de **représenter, négocier** avec l'employeur et **conclure pour les salariés de l'entreprise** un accord d'entreprise à condition que leur mandat n'ait pas échoué au jour de la signature dudit accord.

Ainsi, la loi n° 1505 introduit une disposition exceptionnelle puisqu'elle confère aux délégués du personnel (en plus de leurs missions originelles) ou à défaut aux salariés (par dérogation à l'article 2 de la loi 459 alinéa 1<sup>er</sup>) le pouvoir de conclure, pour les salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, des accords d'entreprise. Cette compétence est limitée *ratione materiae* puisqu'elle ne concerne que la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à la répartition du temps de travail.

L'article 4 de la loi 1505 a inséré les articles 2-2 et 2-3 au sein de la loi 459

L'article 2-2 prévoit que « dans les cas limitativement prévus par la loi, un accord d'entreprise peut être signé entre d'une part, un employeur ou son représentant et d'autre part, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet ; le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical. »

Le défaut de délégué du personnel, visé à l'alinéa précédent, est caractérisé, soit en raison du défaut de désignation d'un ou plusieurs délégués du personnel à l'issue de l'organisation de l'élection prévue par l'ordonnance souveraine n° 3.285 du 15/09/46, soit en raison d'une rupture anticipée du mandat du délégué, soit parce que l'entreprise contient moins de 11 salariés (et certainement pas si l'entreprise a omis ou n'a pas voulu organiser les élections de délégués du personnel qui sont obligatoires dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Comment est désigné le représentant des salariés

Conformément à l'article 2-3 de la loi n° 459, le représentant des salariés est élu à la majorité simple, par l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par l'aménagement du temps de travail. L'élection a lieu à bulletin secret. Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants et descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, tous salariés âgés de 21 ans au moins, de nationalités étrangères, travaillant à Monaco depuis 5 ans au moins et concernés par l'aménagement du temps de travail.

Toutefois, l'inspection du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté quand cela a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif concerné par l'aménagement du temps de travail, les salariés remplissant ces conditions.

Le représentant des salariés est élu pour la seule durée de la négociation de l'accord d'entreprise. Le chef d'entreprise en tenue de lui laisser, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission. Il ne peut être licencié en raison de l'exercice de sa mission. Tout licenciement le concernant initié pendant la négociation d'un accord d'entreprise est soumis, jusqu'à la signature dudit accord aux dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 qui dispose « tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission composée de l'inspecteur du travail (président) et de deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur et deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel ... ».

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du juge de paix peut être déferée à la cour de révision qui statue sur pièces et d'urgence.

## **DEROULEMENT DE LA PROCEDURE D'ADOPTION DE L'ACCORD D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

La concertation sur le projet d'accord

Conformément à l'article 2-4 de la loi 459 introduit par l'article 4 de la loi 1505 « *Aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur communique,*

*par affichage collectif ou par voie postale ou électronique un projet d'accord d'entreprise à tout délégué du personnel élu dans l'entreprise, ainsi qu'à l'ensemble des salariés concernés par le projet d'accord d'entreprise.* »

L'initiative de la procédure appartient donc à l'employeur qui doit communiquer, lorsqu'il l'estime opportun, le projet d'accord d'aménagement du temps de travail (qu'il a préalablement rédigé) concomitamment, aux délégués du personnel, s'il en existe et à l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement. Cette disposition vise à assurer la transparence des échanges et la parfaite information des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Ils seront donc en mesure, le cas échéant, de donner des instructions éclairées à leurs délégués du personnel quant aux amendements souhaités, quant à l'adoption ou au rejet de l'accord proposé.

En l'absence de délégués du personnel élu dans l'entreprise et lorsqu'il est envisagé de conclure un accord d'aménagement du temps de travail, le projet d'accord désigne la catégorie de salariés que l'employeur souhaite soumettre à l'aménagement du temps de travail. Une telle précision n'est pas dénuée d'intérêt puisqu'elle permet de définir les salariés qui seront appelés à désigner leur représentant et ceux qui sont éligibles à cette fonction, conformément à l'article 2-3 de la loi n° 459.

Le Délégué du personnel et le représentant des salariés **peuvent** être assistés par tout délégué syndical. Une telle assistance qui n'est pas obligatoire dans le texte de loi vise à soutenir le délégué du personnel ou le représentant en lui livrant des informations pratiques quant aux règles de négociation.

Le vote des salariés, considéré comme une garantie essentielle pour s'assurer de la liberté de choix des salariés, a lieu à bulletin secret dans un délai de 14 jours calendaires à compter de la signature de l'accord d'entreprise ou de la convention collective et dans des conditions permettant de garantir l'anonymat du vote. Les modalités de ce vote sont fixées par une ordonnance souveraine n° 8.810 du 2/08/21, portant application de l'ordonnance-loi n° 677, modifiée, qui précise essentiellement que :

Chaque bulletin doit, à peine de nullité porter les mentions « pour » ou « contre » et ne porter aucune autre indication ou signe de reconnaissance.

Le vote a lieu sous enveloppe d'un type uniforme et ne comportant aucun signe de reconnaissance. Les enveloppes et les bulletins sont fournis par l'employeur. Un compartiment d'isolement doit être mis en place où sont déposés les bulletins et les enveloppes et où le salarié devra choir son bulletin et le mettre dans l'enveloppe.

L'employeur ou son représentant a toujours accès au local de vote.

Le vote par correspondance est admis (l'article 5 de l'ordonnance en prévoit toutes les modalités). Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Après le dépouillement du scrutin, le président du bureau dresse en 3 exemplaires le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'un des exemplaires est affiché à un emplacement prévu (habituellement réservé) et les deux autres exemplaires sont remis à l'employeur.

Les contestations relatives aux opérations de vote doivent être intentées dans les trois jours qui suivent l'affichage des résultats. Si le vote est annulé, il est procédé à un nouveau vote dans les 14 jours qui suivent la décision du juge de paix et la décision de ce dernier peut être déférée devant la cour de révision.

#### Information par l'employeur du résultat du vote

Conformément à l'article 8-2 point 2, 3<sup>ème</sup> alinéa, l'employeur informe, par tout moyen, l'ensemble des salariés de son entreprise du résultat du vote.

## **LE CONTENU DE L'ACCORD**

Les mentions à minima qui doivent figurer

Conformément à l'article 8-3 de l'ordonnance loi 677 (introduit par l'article 2 de la loi 1505) « Toute convention collective de travail et tout accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail spécifient notamment :

- 1° Les catégories de travailleurs auxquelles s'applique l'aménagement du temps de travail
- 2° La date de prise d'effet de la période de référence
- 3° Le nombre d'heure de travail compris dans cette période de référence, lequel comprend les heures des jours habituellement travaillés, à l'exclusion notamment des jours fériés et chômés
- 4° Les amplitudes maximale et minimale hebdomadaire de travail dans l'entreprise sur la période de référence.
- 5° La contrepartie octroyée aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.
- 6° La durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise
- 7° Les conditions et les délais de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail
- 8° Les modalités et le délai de préavis de dénonciation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise.
- 9° Le cas échéant, le résultat du vote des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail

Cette liste peut bien évidemment être complétée et l'accord peut comporter toutes stipulations que les parties estimeront utiles pour faciliter la compréhension et l'exécution de la convention ou de l'accord.

Le service juridique de la FEDEM se tient à la disposition de ses membres pour les accompagner dans la rédaction de l'accord d'entreprise. Il leur suffit de prendre attache avec lui, soit par téléphone soit par mail et de prendre un rendez-vous.

## **VALIDATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL OU DE L'ACCORD D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Conformément à l'article 2-5 de la loi n° 459, l'employeur soumet l'accord d'entreprise signé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal, au Directeur du Travail qui se prononce, dans un délai de deux mois, sur sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables au domaine régi par l'accord. L'aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre par l'employeur lorsque le directeur du travail déclare explicitement l'accord conforme aux dispositions précitées. Le défaut de réponse de l'administration vaut rejet de l'accord. Selon le législateur ce texte « confère à la Direction du travail un rôle de contrôle de la conformité de l'accord d'entreprise, ce qui garantit une sécurité supplémentaire dans la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail par voie d'accord d'entreprise »

Conformément à l'article 2-5 alinéa 2 de la loi n° 459, l'employeur communique l'accord d'entreprise ainsi conclu et déclaré conforme par la Direction du Travail, soit par voie d'affichage collectif, soit par voie postale ou électronique, à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Conformément à l'article 2-5 alinéa 3, l'accord d'entreprise entre alors en vigueur à compter de l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités et est rendu opposable à compter de cette date, pour tous les salariés concernés par cet accord.

Conformément à l'article 2-6 de la loi n° 459, l'accord conclu ou mis en œuvre en méconnaissance des conditions légalement fixées est nul et

de nul effet. Plus précisément, l'aménagement du temps de travail fixé d'un commun accord s'impose à chaque salarié à temps plein sans que cela ne puisse caractériser une modification du contrat de travail.

#### Quid des travailleurs à temps partiel

Pour les salariés ayant conclu, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement du temps concerté du temps de travail, un contrat de travail d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à trente-neuf heures, l'aménagement de leur temps de travail est conditionné à leur accord écrit.

#### La durée de l'accord

Conformément à l'article 2-7 de la loi 459, l'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée

Conformément à l'article 2-5 de la loi 459, toute modification de l'accord d'entreprise est soumise aux dispositions des articles 2-2 à 2-9 de ladite loi.

### **LA RESILIATION DE L'ACCORD**

Conformément à l'article 2-8 de la loi 459 (créé par l'article 4 de la loi 1505), l'accord d'entreprise est résilié, à tout moment :

A l'initiative de l'employeur, de la majorité des délégués du personnel de l'entreprise ou de la majorité simple des salariés concernés par l'accord, après l'expiration d'un délai de préavis d'au moins un mois.

Mais aussi de plein droit, par la conclusion d'un autre accord d'entreprise ou d'une convention collective de travail, venant régir le même objet, pour les mêmes salariés, et présentant des garanties au moins équivalentes à celles fixées, et présentant des garanties au moins équivalentes à celles fixées par l'accord d'entreprise antérieur ;

Pour des causes expressément convenues ;

En raison du règlement judiciaire ou de la liquidation des biens de l'entreprise ;

Pour un cas fortuit ou de force majeure.

### **LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL, LA REMUNERATION ET LA DETERMINATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

La répartition du temps de travail possible sur une autre période que la semaine

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1505 qui a inséré à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi 677 un nouvel alinéa, il est possible de répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année. Dans ce cas, la durée du travail visée à l'alinéa précédent (c'est-à-dire 39 h) constitue la durée moyenne sur cette période de référence.

Le législateur a pensé que l'année comme durée maximale de référence était raisonnable et s'adaptait à l'ensemble des secteurs d'activité.

#### Le bénéfice de cette disposition

Le dispositif d'aménagement du temps de travail est un outil pour les entreprises soumises à ces cycles saisonniers qui permet d'adapter le temps de travail de leurs salariés aux fluctuations de la charge de travail. En période de faible activité, il pourra être envisagé une réduction temporaire du temps de travail ensuite compensée par une probable augmentation de la durée du travail lors d'une période de forte activité. Le salarié quant à lui peut travailler à des horaires adaptés à ses besoins et il peut ainsi s'adonner à d'autres activités en période creuse.

#### Le lissage de salaire

Les salariés concernés par la mise en place de ce dispositif bénéficient

ainsi en contrepartie d'une rémunération constante, quel que soit le nombre d'heures effectué sur la période d'aménagement, notamment lors des périodes les plus creuses car il est inséré à l'article premier de la loi n° 739 sur le salaire, modifiée, un second alinéa rédigé comme suit : « *La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail est indépendante du temps de travail effectif réalisé, ou du temps de travail considéré comme équivalent à du temps de travail effectif par l'arrêté ministériel n° 60-004 du 6 janvier 1960, modifié. Le salarié est rémunéré, pour l'ensemble de la période de référence, sur la base de trente-neuf heures de travail par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.* »

#### Le décompte des heures supplémentaires

Lorsqu'est mis en œuvre un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires seront décomptées et rémunérées uniquement à l'issue de cette période de référence.

Pour ce qui est de leur décompte le rapport du Conseil National du 11 juin 2021 précise que « *sont considérées comme des heures supplémentaires, toutes les heures effectuées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de travail de 39 heures ou bien au-delà de la durée du travail considérée comme équivalente.*

*Ainsi, en pratique, l'employeur devra procéder à une comparaison entre les heures effectivement réalisées par le salarié, sur la période de référence et le nombre d'heures qu'il aurait normalement dû exécuter, sur cette même période, sur la base de 39 heures de travail ou de la durée considérée comme équivalente.*

*Si le résultat de cette opération révèle un excédent d'heures, celles-ci seront considérées comme des heures supplémentaires et seront donc rémunérées comme telles. En revanche, si cette comparaison relève un déficit d'heures, la rémunération du salarié ne sera pas affectée.* »

#### Les temps partiels

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à 39 heures hebdomadaires, les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et qui n'excèdent pas 39 heures, ou la durée équivalente, ne constitueront pas des heures supplémentaires. Ces heures complémentaires de travail seront décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence...

**Le service juridique de la FEDEM se tient à la disposition de chaque adhérent pour l'aider dans la répartition du temps de travail de ses salariés et dans le décompte des heures supplémentaires en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.**

#### Le respect des règles en matière de durées maximales de travail

Conformément à l'article 8-6 de l'ordonnance loi 677, l'aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet de porter atteinte ni à l'amplitude maximale légale de la durée du travail, y compris lorsque le salarié est dans une situation particulière, tels que les apprentis, ni aux règles relatives au temps de repos. L'ensemble de ces dispositions permet un aménagement du temps de travail mais ne modifie pas les limites existantes en termes de maxima.

Ainsi il est important de souligner que, conformément à l'article 5 de l'ordonnance loi 677, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser 46 heures, et au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. Toutefois, des dérogations peuvent être apportées à ces durées et dans certaines conditions conformément aux points 1 et 2 de l'article 5.

Enfin, conformément à l'article 3 alinéa 3 de l'ordonnance, la durée quotidienne du travail effectif ne peut, pour tout salarié, excéder 10 heures, sauf autorisation de l'inspection du travail. Elle est seulement de 8 heures pour les salariés et apprentis, de l'un ou l'autre sexe, de moins de 18 ans (sauf dérogations).

Pour les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, les amplitudes maximales de travail effectif hebdomadaire et journalier ne sauraient être supérieures aux plafonds fixés par l'article 13 bis de l'ordonnance loi 677 (8 heures par jour et 39 heures par semaine sauf dérogations exceptionnelles délivrées par l'inspecteur du travail).

Pour les salariés occupés à moins de 39 heures par semaine, l'amplitude maximale de travail effectif hebdomadaire est fixée au prorata temporis de l'amplitude maximale applicable à ceux qui ont une durée de 39 heures.

Pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, les amplitudes maximales hebdomadaire de travail effectif sont calculées sur la base de la durée du travail effectif de l'Arrêté Ministériel n° 60.004 du 6 janvier 1960, modifié.

De même et conformément à l'article 8-6 dernier alinéa de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de repos. Ainsi, conformément à l'article 3 de ladite ordonnance, une période de repos minimale qui ne peut être inférieure à 10 heures est comprise entre deux journées consécutives de travail, sauf pour les femmes où elle est fixée à 11 heures et pour les apprentis et les salariés de moins de 18 ans, elle est fixée à 12 heures. Certaines conventions peuvent venir fixer des temps de repos supérieurs encore.

#### Qu'en est-il de certains événements qui surviennent au cours de la période de référence

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, ou bien de résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise au cours de cette période, les heures accomplies au-delà d'une moyenne de trente-neuf heures hebdomadaires, ou de la durée considérée comme équivalente, seront des heures supplémentaires. Les semaines où la durée du travail est inférieure à trente-neuf heures ou à la durée considérée comme équivalente, ou à la durée fixée dans le contrat, le salaire sera maintenu sur la base de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat.

Pour les temps partiels, en cas de départ du salarié au cours de la période de référence, ou bien de la résiliation de la convention collective de travail au cours de cette période, ces heures complémentaires seront décomptées et rémunérées au moment de la rupture du contrat ou de la résiliation de la convention ou de l'accord.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé ne sera pas récupérable et sera comptabilisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent (y compris les heures au-dessus de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente).

#### Délai minimal de prévenance pour tout changement de la répartition du temps de travail

Conformément à l'article 8-5 de l'ordonnance-loi n°677 l'employeur est contraint d'accorder un délai minimal de 14 jours calendaires aux salariés dont le temps de travail est aménagé, lorsqu'il doit être modifié, « *eu égard à l'impact que peut avoir ce changement d'horaire sur le quotidien du salarié* ».

## **LA CONTREPARTIE ACCORDEE AUX SALARIES CONCERNES PAR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

En plus de la rémunération des heures supplémentaires décomptées et rémunérées à l'issue de la période de référence déterminée, l'accord collectif d'aménagement concerté du temps de travail doit prévoir, pour toute heure accomplie au-delà de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente ou de la durée contractuelle, et dont le décompte est effectué chaque semaine, une contrepartie obligatoire de 10% supplémentaires en rémunération ou en temps récupérateur :

La contrepartie financière se traduit alors par une rémunération à hauteur de 10% au moins des heures de travail effectuées au-delà de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat de travail, sans préjudice le cas échéant du paiement des heures supplémentaires et donc sans remettre en cause, le principe selon lequel, en aménageant le temps de travail, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence supérieure à la semaine. Cette contrepartie doit être payée à la fin de chaque mois.

La contrepartie en temps de repos prend la forme d'un compte crédit-temps sur lequel est crédité 10% au moins des heures hebdomadaires effectuées au-delà de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat. Etant précisé que 10% de l'heure travaillée au-delà de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, ou de la durée fixée dans le contrat, représente 6 minutes de temps de repos rajouté. Aussi, pour générer 1 heure de récupération sur le crédit temps, il faut donc avoir réalisé 10 heures supplémentaires...

Le crédit temps devra être soldé à l'issue de la période de référence ou, le cas échéant, au jour de la rupture du contrat de travail ou de la résiliation de la convention collective de travail ou de l'accord d'entreprise. A cette date, le temps figurant sur ce compte épargne constituera alors des heures supplémentaires rémunérées selon l'article 8 de l'ordonnance loi 677, c'est-à-dire à hauteur de 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes.

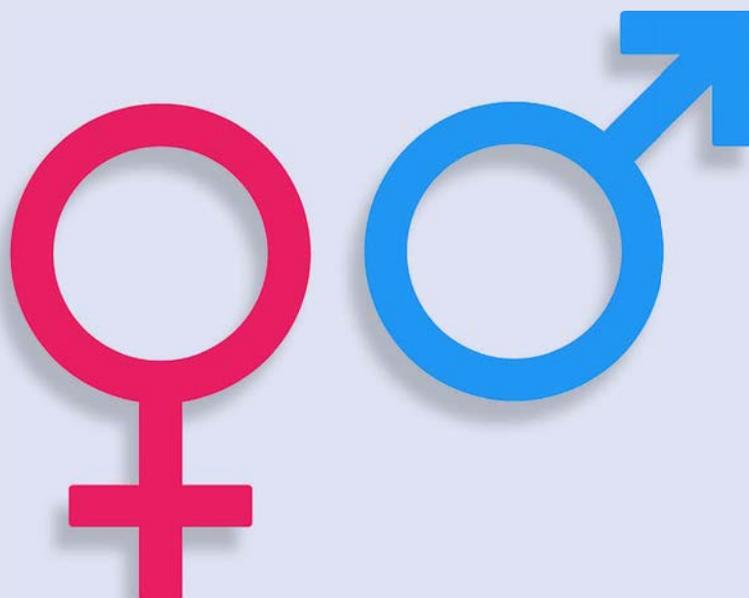
## **CONCLUSION**

L'aménagement du temps de travail procure sans conteste une grande flexibilité tant à l'entreprise qu'à ses employés. Elle est en mesure de mieux répondre aux besoins des chefs d'entreprise confrontés à une crise sans précédent mais aussi dans la durée face aux fluctuations propres à certaines branches d'activité. Ce dispositif permet aux entreprises de réagir de façon optimale et de préserver ses emplois.

Les salariés gagnent également en souplesse pendant les périodes creuses, et bénéficient de plus de temps pour organiser leur vie de famille ou profiter de leurs loisirs. Ils gagnent aussi en sécurité puisqu'ils perçoivent chaque mois un revenu fixe et une compensation en temps ou en argent dans certaines circonstances. Ils bénéficient d'un droit de vote des accords d'entreprise aménageant le temps de travail qui leur permet de jouer un rôle significatif dans la négociation qui est menée, laquelle est très encadrée.

Bien entendu, l'aménagement du temps de travail nécessite une bonne organisation au sein de l'entreprise et une gestion rigoureuse des plannings ainsi qu'une connaissance et un respect des textes en vigueur. Un accompagnement est souhaitable pour éviter les erreurs et oublis. En outre, une chose est certaine il y a lieu de privilégier une discussion ouverte afin d'aboutir à un accord équilibré qui sera profitable à l'ensemble des acteurs économiques.

## MONACO : MASCULIN OU FÉMININ ?




---

**“La masculinité consiste à être un homme au sein d’un groupe d’hommes. La masculinité, c’est avant tout ce que les hommes attendent les uns des autres.”**

Jack Donovan : *The Way of Men* (2012)

**“Seuls les hommes sont censés voir le monde en termes non sexistes.”**

Jack Donovan : *No Man’s Land* (2011)

---

La langue française ne nous aide pas à le déterminer, le *genre* des mots n’y a que peu de rapport avec les sexes : Monaco est une Principauté (féminin), et un Pays (masculin), une Cité, et un État. Elle nous y aide d’autant moins que le français n’offre *pas* la possibilité de distinguer le masculin : s’il existe des formes féminines des noms et même des accords particuliers (et piégeux), ce qu’on appelle genre masculin n’est que le genre neutre, qui invisibilise les hommes (*Evoweb*, 2019a).

Pourtant, la distinction par sexe est fondamentale à l’expérience humaine. Le sexe d’une personne est une des toutes premières informations déterminées à la vue d’un visage (*Dobs et al.*, 2019), et même sous anonymat le choix du pseudonyme permet de le distinguer au-delà de la pure chance (*Lange et al.*, 2016), etc. Cette obsession s’explique facilement : l’espèce humaine est sexuée, et la capacité à détecter pour attirer un partenaire de l’autre sexe a été (très) fortement sélectionnée. Or comme l’espèce humaine se caractérise par un Investissement Parental Mâle (IPM) très

fort, la compétition sexuelle est très forte chez les deux sexes, et cela se voit : si dans la plupart des espèces la femelle est terne et c’est le mâle qui prend le risque de s’afficher, ce n’est pas le cas chez les humains où les femmes non seulement présentent de fortes variations de forme et de couleur (yeux, cheveux, ...) mais cherchent en plus à les accentuer par les vêtements et le maquillage.

La langue française utilise maintenant même deux mots pour désigner les deux sexes. A l’origine exclusivement restreint au domaine linguistique, le sens du mot “*genre*” s’est étendu et désigne désormais toute la partie culturelle des différences sexuelles. Cette évolution du langage est attribuée à John Money (1921–2006), celui-là même qui avait détruit la vie (jusqu’aux suicides) des frères Reimer en forçant un garçon à être élevé en tant que fille, après que son pénis ait été brûlé lors de sa circoncision, pour faire croire que la biologie n’a aucune influence (Affaire Joan/John : Gouillou, 2003–2014).

## LES DIFFÉRENCES SEXUELLES

La question des différences sexuelles (les différences moyennes entre les sexes) occupe de nombreuses conversations et débats politiques. Nous avons déjà montré (Billet Eco 24 : “La question de l’identité”) que l’appartenance à un sexe ou l’autre n’est *pas* une identité, juste une caractéristique. Et si les stéréotypes sont généralement vrais (voir [Neuromonaco 32](#)), certains ont été exploités à des fins de manipulation marketing : la femme n’est pas toujours belle, intelligente, douce et aimante, pas plus que l’homme n’est toujours fort, conquérant, mystérieux et solide, chacun dispose heureusement d’une beaucoup plus grande liberté d’être lui-même. Mais les études biologiques ont bien montré des différences moyennes qui ont un effet sur l’anatomie et la psychologie de chacun. Il y a notamment une règle générale qui est que les femmes présentent *moins* de variations que les hommes (écart-type plus faible). Il faut cependant bien comprendre l’ampleur de ces différences.

En statistiques, la différence entre deux distributions suivant une Loi Normale (“Courbe en cloche”) est mesurée le plus souvent par le “*d* de Cohen” qui correspond à la différence entre leurs moyennes exprimée en écart-types. Jusqu’à un *d* de Cohen de 2, l’addition sur un graphique des deux courbes (union des deux populations) ne permet pas de visualiser la différence ([Schilling et al., 2002](#)) : la courbe globale conserve une forme de dromadaire (*unimodale* : 1 bosse), il en faut plus pour voir apparaître une courbe en chameau (*bimodale* : 2 bosses). Pourtant un tel niveau d’écart est déjà énorme : presque 98% de la première population n’atteint pas le niveau moyen de la seconde. La différence sexuelle de taille est souvent utilisée pour l’illustrer : les femmes sont bien plus petites que les hommes de même âge et même origine, mais aux USA la distribution globale des tailles, les deux sexes confondus, ressemble bien à une courbe en cloche unimodale (*id.*). C’est à dire que la phrase “*Les femmes sont plus petites que les hommes*” est *vraie* parce qu’elle ne nie pas qu’il existe beaucoup de femmes plus grandes que beaucoup d’hommes (voir [Base Eco 12](#)).

La taille n’est pas la seule différence sexuelle connue, il en existe de très nombreuses autres. En règle générale, montrer plus de dimorphisme sur un critère correspondant à son sexe est un critère de beauté valorisé par l’autre sexe, mais pas toujours. Ces critères sont exagérés en marketing pour en faire des *déclencheurs* (Lettres Neuromonaco 53 et 54) qui provoqueront un effet quasi automatique. Par exemple les modèles femmes de mode montrent des critères sexuels féminins exagérés (ratio taille/hanche (WHR) plus faible, etc.), mais aussi un visage plus masculin au niveau de la mâchoire.

## LES RÔLES DES SEXES

Ce sont surtout les différences psychologiques qui provoquent les passions. Elles apparaissent en effet à la fois fortes, bien expliquées par les contraintes évolutionnistes, et très marquées culturellement. Par exemple, si le *d* de Cohen pour la différence

sexuelle de taille est de 1,7, il est de 2,7 pour les résultats au test de personnalité 16PF de Cattell : il y a moins de 18% de chevauchement et la courbe cumulée est bien bimodale (en forme de chameau).

De si fortes différences ont bien sûr des conséquences au niveau des sociétés, et cela s’est vérifié tout au long de l’histoire. **Aussi, contrairement à ce que la propagande actuelle assène, il existe bien des rôles différents pour les hommes et les femmes.** Bien sûr ces rôles sont des abstractions : au niveau individuel chacun, quel que soit son sexe, tiendra un rôle plus ou moins masculin ou plus ou moins féminin en fonction des circonstances. Ici comme ailleurs il ne faut *pas* confondre *description* et *prescription*. Mais sur le grand nombre on constate que ces rôles sont bien globalement suivis : **le rôle de l’homme est d’apporter les ressources, celui de la femme de les valoriser.**

Ces rôles sont plus ou moins suivis selon les circonstances : tout au long de l’histoire les femmes ont aussi apporté des ressources vitales (que ce soit en participant à la chasse ou en faisant plus de cueillette) et les hommes ont aussi participé à leur valorisation. De plus il y a toujours eu une forte variation au niveau individuel : certains hommes se sentaient plus féminins, certaines femmes plus masculines. Pour le répéter : il ne faut surtout pas transformer ces rôles en des *obligations*.

## LE PARADOXE NORVÉGIEN

Mais l’impact global reste majeur : Frost & Sullivan (2020) ont trouvé que si dans le monde les femmes perçoivent 24 000 milliards de dollars ... elles en dépensent 43 000. Cela signifie que 44% du pouvoir d’achat des femmes leur est apporté par des hommes, ce qui a un impact profond sur leurs préférences. Par exemple, même si les Occidentales modernes sont beaucoup plus autonomes que leurs ancêtres et les femmes d’autres pays, elles continuent de préférer des hommes de plus haut statut qu’elles (*hypergamie*) et sont à ce niveau extrêmement sélectives. Or, la discrimination positive à l’entrée des Universités ([Williams & Ceci, 2015](#)) et plus généralement la féminisation de l’enseignement ([Billet Eco 19](#)) restreignent leurs chances d’en trouver, et aux USA une “*pénurie d’hommes épousables — des hommes ayant un emploi stable et un bon revenu*” expliquait la chute des mariages dans les années Obama ([Lichter et al., 2019, Evopsy, 2019c](#)).

**En fait l’égalité entre les hommes et les femmes ne réduit pas les différences sexuelles mais les augmente.** Cela a été constaté au niveau individuel, notamment au niveau cognitif ([Lippa & al., 2010, Evopsy, 2014](#)). Et cela a surtout été constaté au niveau de l’emploi : plus les femmes sont libres de choisir ce qu’elles veulent, plus elles choisissent des métiers dits féminins, c’est ce qu’on appelle le *Paradoxe norvégien* depuis un excellent reportage d’Harald Eia (2011). Il y a en proportion plus de femmes informatiennes en Inde qu’aux USA, et James Damore avait montré en 2017 ([Google Memo](#)) que tous les efforts discriminatoires de Google n’avaient que très peu d’impact sur le “*gender gap*” (et non, il n’avait *pas* dit que les femmes sont incapables de programmer !).

## MISMATCH

L'évolution des sociétés occidentales vers plus d'égalité entre les sexes ne s'explique pas que par l'amélioration de la qualité de vie permise par le capitalisme. **La raison principale en est que le rôle de l'homme est de plus en plus pris en charge par l'État, qui va très au-delà de ses fonctions régaliennes et a organisé le transfert de ressources des hommes vers les femmes.**

Cette égalité peut être mesurée au travers du "Basic Index of Gender Equality (BIGI)" (Stoet & Geary, 2019, voir *Evopsy*, 2019a), une version complétée du "Global Gender Gap Index (GGGI)" du Forum économique mondial (WEF, Forum de Davos). Le BIGI compare les pays pour savoir à quel point les hommes (chiffre positif) ou les femmes (chiffre négatif) s'en sortent mieux, en prenant pour critères équitoyens l'éducation, la durée de vie en bonne santé, et la satisfaction de vie globale. En moyenne mondiale, les femmes ne sont que très légèrement favorisées, leur très mauvaise situation sur le critère *Éducation* compensant presque exactement leurs forts avantages en termes de *Durée de vie en bonne santé* et de *Satisfaction de vie globale*. Le BIGI n'a pas été calculé pour Monaco mais la France se situe au 42<sup>ème</sup> rang (inégalités en faveur des femmes) quand l'Italie est le pays le plus égalitaire de ceux étudiés.

Seager & Barry, 2019 (voir *Evopsy*, 2019b) se sont eux intéressés au biais cognitif pro-femmes et anti-hommes (les deux en même temps, c'est pourquoi ils le nomment "Biais Gamma") et ont proposé une *Matrice de distorsion de genre* pour l'analyser. Ils remarquent qu'il peut être expliqué par les stéréotypes : **les hommes, ayant moins de valeur reproductive que les femmes, sont considérés comme jetables.** Ils donnent l'exemple du Titanic : personne n'est surpris que 80% des hommes se soient sacrifiés pour que 75% des femmes survivent au naufrage...

C'est que les programmes qui nous ont permis de suivre ces rôles au cours de l'histoire sont restés, et sont encore actifs, alors même qu'ils ont perdu une grande part de leur pertinence. C'est le "Mismatch" ("inadéquation") qui correspond au 5<sup>e</sup> Principe de la Psychologie Évolutionniste : "Nos crânes modernes abritent un esprit de l'âge de pierre" (Cosmides & Tooby, 1997). Ce n'est pas seulement que les femmes continuent d'être hypergames, alors que ce n'est plus un besoin vital, c'est aussi que, comme le

remarque Jack Donovan (2012, voir *Evopsy*, 2019d), les hommes doivent se contenter de substituts pour continuer d'être ce qu'ils ont été sélectionnés à être : la masculinité ne peut plus être que *simulée* (sports, armée,...), *vécue par procuration* (spectacles,...), ou *intellectualisée* (politique, business,...), et même aussi canalisée et contrôlée elle est encore fortement dénigrée et combattue. Tout cela alors que le développement des télécommunications, télévision et surtout Internet, a provoqué une très forte intensification de la compétition sexuelle.

## L'AVENIR

Les frustrations qui naissent de ce mismatch ont un impact majeur sur toutes les composantes de nos sociétés (*Evoweb*, 2016). Elles sont bien sûr exploitées par les marketeurs qui ont tout intérêt à valoriser (manipuler) celles qui ont le pouvoir économique (ce qui explique une grande part du féminisme dit de troisième génération) mais elles provoquent aussi des tensions sociales. Les pays y répondent différemment : quand le "wokisme" a pris le contrôle des universités américaines et commence à s'imposer en France, la Chine a lancé un programme national pour *remasculiniser* ses garçons. On remarquera que l'approche de la Chine correspond bien à celle d'auteurs (dont Glubb, 1977) qui classent le féminisme dans la dernière phase d'une civilisation avant disparition (*Evoweb*, 2019b). D'un côté comme de l'autre, le sexe est considéré comme une *identité* à effets obligatoires.

Grâce à sa culture spécifique (Billet Eco 3), Monaco semble encore relativement épargné par ces collectivismes. Il n'est qu'à espérer que la Principauté continuera de permettre à chacun de s'épanouir en tant qu'individu quels que soient son sexe, son genre, et son auto-identification : elle ne doit pas se définir sur ces critères.

Philippe Gouillou

Tous les Billets Éco sont publiés sur le site [www.fedem.mc](http://www.fedem.mc) et accessibles avec leurs sources détaillées par leur numéro (exemple : [www.fedem.mc/billet25](http://www.fedem.mc/billet25)).

**Références** : Base Eco 12 ; Billets Eco 3, 19, et 24 ; Damore (2017) ; Dobs et al. (2019, doi : [10.1038/s41467-019-09239-110.1038/s41467-019-09239-1](https://doi.org/10.1038/s41467-019-09239-110.1038/s41467-019-09239-1)) ; Donovan (2011 ; 2012, ISBN : 978-0985452308) ; Eia (2011) ; *Evopsy* 2014 (14 juillet 2014), 2016 (8 avril 2016), 2019a (11 janvier 2019), 2019b (25 mars 2019), 2019c (6 septembre 2019), et 2019d (17 novembre 2019) ; *Evoweb* 2019a (31 mai 2019), et 2019b (27 juillet 2019) ; Frost & Sullivan (2020) ; Glubb (1977) ; Gouillou (2003-2014, ISBN : 978-2801117392) ; Lange et al. (2016, doi : [10.1177/0261927X15587102](https://doi.org/10.1177/0261927X15587102)) ; *Lettres Neuromonaco* 32, 53, et 54 ; Lichter et al. (2019, doi : [10.1111/jomf.12603](https://doi.org/10.1111/jomf.12603)) ; Lippa & al. (2010, doi : [doi.org/10.1007/s10508-008-9460-8](https://doi.org/10.1007/s10508-008-9460-8)) ; Schilling et al. (2002, doi : [10.1198/00031300265](https://doi.org/10.1198/00031300265)) ; Seager & Barry (2019, doi : [10.1007/978-3-030-04384-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-04384-1_5)) ; Stoet & Geary (2019, doi : [10.1371/journal.pone.0205349](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205349)) ; Williams & Ceci (2015, doi : [10.1073/pnas.1418878112](https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112))



GROUPE **telis**

# Un seul interlocuteur pour tous vos systèmes de communication digitale

- ✓ Solutions innovantes en réseaux de communication digitale sécurisés
- ✓ Applications mobiles multimedia & domotiques
- ✓ Sécurité et protection des données
- ✓ Hébergement en Principauté au MonacoDATACENTER

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

TELIS RENFORCE LA QUALITÉ DES SERVICES DU MONACODATECENTER EN ÉTANT CERTIFIÉ ISO 27001

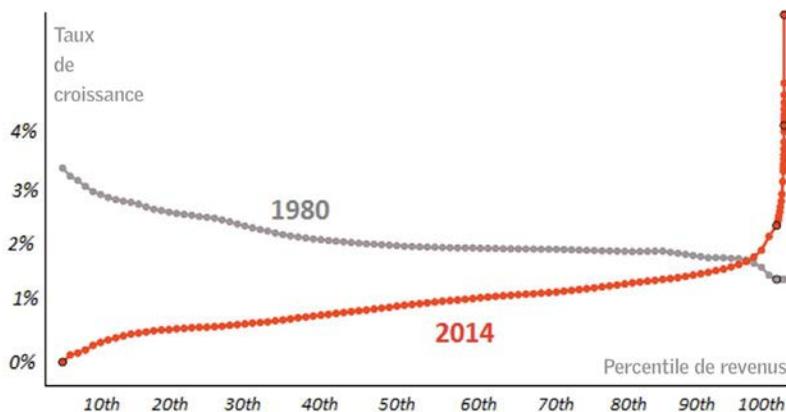


Cette certification garantit la prise en compte des exigences de sécurité dans le management du Data Center monégasque : son infrastructure, son exploitation, l'aménagement du site, sa sécurité d'accès, les compétences des équipes et la reprise d'activité en cas d'incident.



## BASE ÉCO 16

## INFLATION : L'EFFET CANTILLON



Source : New York Times du 7 août 2017

« *L'inflation est de la taxation sans législation* »

Milton Friedman

« *L'inflation ne génère donc aucun bénéfice social ; au contraire, elle redistribue la richesse à ceux qui ont obtenu l'argent nouvellement créée en premier, et tout cela aux dépens de ceux qui l'ont obtenu en dernier. L'inflation est, en effet, un concours – un concours pour voir qui obtient la plus grosse part de l'argent nouvellement créé avant les autres.* »

Murray Rothbard

Début des années 2000s. Les banques américaines, obligées depuis la Présidence de Bill Clinton de pratiquer la discrimination positive dans leurs prêts immobiliers, inventent et développent des outils financiers pour se couvrir des (forts) risques d'impayés. Leurs montages sont de plus en plus complexes et interconnectés, au point que la simple faillite d'une d'entre elles (Lehman Brothers le 15 septembre 2008) suffit à déclencher une récession mondiale. Alors, de nombreux gouvernements occidentaux décident d'injecter énormément d'argent dans l'économie pour éviter un effondrement complet. Nous l'avons déjà vu (Base Éco 9) : toute cette augmentation de la masse monétaire est, *stricto sensu*, de l'inflation. Pourquoi alors n'a-t-elle pas provoqué une hausse des prix courants (« inflation » au sens usuel) ?

Début des années 2020s. La reprise économique aux USA de la seconde moitié des années 2010s est bloquée par la crise née du Covid-19. Le Gouvernement américain nouvellement élu décide de réagir en injectant des milliers de milliards de dollars dans l'économie. Mais là, avant même que l'argent soit réellement créé et distribué, l'inflation monte fortement. Pourquoi ?

Un banquier irlandais installé en France au XVIII<sup>e</sup> siècle, Richard Cantillon (1680c, 1734) a donné son nom à un effet qui l'explique assez bien.

Cantillon remarque en effet qu'il faut bien que la monnaie nouvellement créée soit injectée quelque

part pour pouvoir, progressivement, se répandre dans la population, et que l'effet qu'aura cette nouvelle monnaie dépendra de la proximité avec le point d'injection. Comme le résume *Wikipedia* : « *une injection de monnaie dans l'économie exerce un effet progressif et différencié sur les prix au fur et à mesure que la monnaie se propage par les échanges à partir du point où elle a été injectée* ». Et Gabriel Braga (2021) cite le Prix Nobel d'économie F.A. Hayek : « *Si vous versez du miel au centre d'une soucoupe, il ne se répandra pas uniformément tout de suite. Il s'agglutinera au milieu de la soucoupe avant de s'étaler* ». Et le résultat est que cette injection monétaire *enrichira les premiers à la percevoir, et appauvrira les derniers*.

Or, la création monétaire des années suivant la crise de 2008 ne s'est *pas* répandue dans la population, elle est restée en grande partie concentrée dans les milieux proches du point d'injection, c'est-à-dire les marchés financiers. Les Gouvernements ont d'abord cherché à sauver les banques et n'ont pas distribué la monnaie à tous. En conséquence, comme le remarque Quentin Soubranne (2020), cette création monétaire a bien provoqué une inflation (au sens usuel), mais celle-ci s'est limitée aux marchés financiers et à ceux qui en sont très proches (marchés du luxe, ...). Le graphique publié dans le *New York Times* le 7 août 2017 et copié ci-dessus le montre bien : **si en 1980 c'étaient les pauvres (percentiles de revenus inférieurs) qui bénéficiaient de la plus forte croissance**

**des revenus, en 2014 la situation s'est plus qu'inversée, les plus riches accaparant quasiment toute la croissance.**

Mais alors, pourquoi l'augmentation de l'inflation maintenant, avant même que l'argent promis par le Gouvernement US soit distribué ? L'explication est en partie à rechercher du côté de l'Effet Cantillon : l'argent créé, qui a ciblé les banques et les marchés financiers pendant la décennie 2010, a fini par atteindre la population générale, où il aura ses effets négatifs : ceux qui ont perdu le « concours » décrit par Murray Rothbard vont payer. Pourquoi maintenant ? Il est probable que l'élection de Joe Biden et les problèmes d'approvisionnement provoqués par la rupture des chaînes de production pendant les confinements ont été les déclencheurs de ce changement.

L'inflation souffre aussi d'un autre effet qui va prendre de l'importance : son auto-renforcement. Elle est un phénomène à rétroaction positive : si les agents économiques l'anticipent, alors ils augmentent par avance leurs prix, et ce faisant la créent ou l'augmentent (prophétie auto-réalisatrice). Aussi les économistes ont tout intérêt à chercher à limiter ces anticipations en minimisant l'inflation, ou en faisant croire que celle-ci ne sera que transitoire : c'est bien ce qu'on a entendu ces derniers mois. Mais l'Effet Cantillon fait craindre que ces incantations ne suffiront probablement pas.

Philippe Gouillou

Références : Base Eco 9 ; Quentin Soubranne (*BFM Bourse*, 7 juin 2020), Gabriel Braga (*Libertarian Europe*, 9 décembre 2021).

## BASE ÉCO 17

## QU'EST-CE QU'ÊTRE NORMAL ?

*Toute déviation de la norme sera punie, sauf si elle est exploitable*



Image : Galton Box by Matemática (ME/USP) Rodrigo Tetsuo Argenteo. Licence CC-BY-SA 4.0

## LA PLANCHE DE GALTON

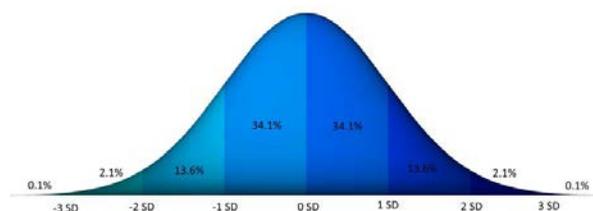
Vous devez tirer le premier coup au billard anglais (8 Pool) et pour ce faire tapez avec la pointe d'un bâton (la queue) une grosse bille blanche pour que celle-ci aille percuter un groupe de 15 billes colorées disposées en triangle, une pointe vers vous, situées de l'autre côté de la table. Vous savez qu'une infime variation de votre frappe, tant en vitesse qu'en positionnement, modifiera totalement la répartition des billes après le choc. Alors vous réfléchissez un peu. Vous vous dites que si on remplaçait les billes du triangle

par un matériau dur, alors une infime variation de votre geste déciderait si la bille blanche va à droite ou à gauche, c'est-à-dire a un comportement ou un autre qui sont complètement opposés. C'est pire que l'Effet Domino : un rien transforme totalement l'avenir. Est-ce toujours le cas ? Notre vie n'est-elle qu'une succession de ces "décisions" ? Que se passe-t-il quand elles se succèdent directement ?

Pour le savoir, vous vous lancez dans le bricolage. Vous prenez une planche, la posez verticalement contre un mur, et y plantez des clous de telle sorte à ce qu'ils obligent une bille tombant à devoir à chaque fois aller à droite ou à gauche : un sur la première ligne, deux sur la deuxième, etc. Vous devez être extrêmement précis : la validité votre modélisation en dépend. Mais heureusement vous découvrez que vous pouvez ranger votre attirail : un tel dispositif existe déjà, et on peut même l'acheter et en voir des vidéos en ligne. C'est la *Planche de Galton*, du nom de son inventeur Sir Francis Galton (1822–1911). Dès lors vous savez ce qui va se passer : si vous lâchez une bille unique, elle va arriver plus ou moins à gauche ou à droite du bas de la planche, mais si vous en lâchez beaucoup, alors elles vont préférentiellement s'empiler vers le milieu de la planche, et dessiner ainsi une forme célèbre, la Courbe en Cloche (Bell Curve).

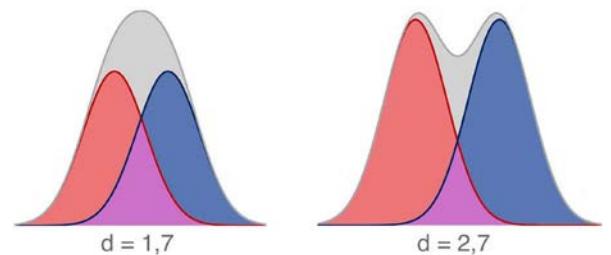
L'explication de la Planche de Galton est simple : la courbe montre les nombres de trajets permettant d'atteindre chaque case du bas. Mais cet effet est généralisable : **dès lors qu'il y a suffisamment de facteurs en jeu pour que les biais se compensent, le résultat approxime une Loi Normale, qui est représentée par une courbe en forme de cloche.**

## LA COURBE EN CLOCHE



Il existe de très nombreuses "Lois" en statistiques, qui décrivent comment une population est répartie (*distribuée*). La *Loi Normale* (dite aussi *Loi de Gauss*), qui se représente graphiquement par une "*Courbe en cloche*" (aussi appelée "*Gaussienne*"), offre les avantages d'être particulièrement simple à comprendre intuitivement et d'être symétrique. Il suffit en effet de connaître sa *Moyenne* (ou *Espérance*) et son *Écart-Type* pour la définir complètement. L'*Écart-Type* (en anglais : *Standard Deviation* ou "*SD*", noté *sigma* minuscule :  $\sigma$ ) est défini comme la *Racine Carrée de la Moyenne des Carrés des Écarts* ce qui pour un mathématicien ou un ordinateur est vraiment très simple. Visuellement, il correspond à la valeur où la courbe change d'orientation, et plus il est élevé plus la courbe apparaît aplatie. Cet écart-type nous permet de déterminer précisément quel pourcentage de la population étudiée est à telle ou telle valeur, ce qui signifie précisément que **dès qu'un phénomène dépend de multiples facteurs suffisamment indépendants, on peut très facilement déterminer la répartition des valeurs de ce phénomène, combien sont à tel ou tel niveau.** Cet avantage est exploité en permanence dans tous les domaines. Par exemple, sauf précision contraire, la célèbre "*Marge de confiance*" de 95% (ou "*Marge d'erreur*" de 5%) correspond à 2 écarts-types d'écart dans une Loi Normale.

Comme indiqué dans la [Base Eco 12](#), on peut aussi s'intéresser à l'addition de plusieurs courbes en cloches. Par exemple on peut vouloir comparer la distribution selon le sexe ou selon l'âge. Est-ce que l'addition de deux courbes donne aussi une courbe en cloche ? En d'autres termes : une courbe en cloche peut-elle être l'addition de deux ou plusieurs courbes en cloche ? En fait oui, souvent : il faut que l'écart entre les moyennes soit supérieur à deux écarts-types pour qu'une addition montre une courbe à deux bosses ([Schilling et al. 2002](#)). Pourtant, ce niveau d'écart est déjà énorme : seulement 2,3% d'une des sous-populations dépasse le niveau moyen de l'autre.



## QUI EST NORMAL ?

Dès lors nous pouvons définir ce qu'est la normalité : c'est être dans la norme, c'est-à-dire à moins d'un écart-type de la moyenne sur un critère suivant la Loi Normale dans une population définie. En d'autres termes : **68,2% de cette population est normale sur ce critère.**

Au sein de la population humaine, nous sommes tous *normaux* sur la plupart des critères qui nous définissent (taille, poids, santé, etc.) dans notre groupe usuel. Mais le simple fait d'être *anormaux* (à plus de 1 écart-type de la moyenne) sur quelques autres suffit à nous rendre, tous, uniques. C'est cette opposition qui explique pourquoi il est beaucoup plus facile de manipuler les foules, que ce soit pour des objectifs commerciaux ou politiques, qu'un individu unique : c'est elle qui fonde tout le marketing.

**La normalité n'a rien à voir avec la moralité, elle n'est qu'une caractéristique statistique.**

Philippe Guillaou

## SERVICE JURIDIQUE DE LA FEDEM : Pour une plus grande sécurité juridique dans vos entreprises

Depuis sa création, la Fédération s'est distinguée par son expertise en droit social, ce qui lui a permis au fil des ans de renforcer l'implication de son Service Juridique dans ses travaux et actions.

L'abondance des décisions des tribunaux, la difficulté à interpréter les textes de lois et l'absence de code du travail les réunissant l'ont amenée à développer un service proche des besoins des entreprises adhérentes, pour leur permettre de mieux comprendre la législation sociale en Principauté.

Ce service est composé aujourd'hui de 3 Juristes :

- Sophie Bonhomme, Directeur Juridique et Administratif, 22 ans d'ancienneté,
- Romain Marguet, Assistant Juridique, 16 années d'ancienneté, enseignant au D.U. de droit social monégasque,
- Elena Andrieux, Assistant Juridique, Mention « Très bien » au D.U. de droit social monégasque.

Ceux-ci répondent quotidiennement aux questions et préoccupations d'ordre juridique et social des entreprises adhérentes, les aident à mieux gérer les relations sociales, et ainsi à prévenir d'éventuels conflits entre employeurs et salariés.

Ils peuvent aussi les accompagner dans la mise en place d'un Règlement Intérieur, qui est obligatoire pour toutes entreprises ayant plus de 10 salariés, qui fixe le cadre réglementaire de l'entreprise, et au travers duquel s'exerce le pouvoir normatif du chef d'entreprise, dans le respect des normes supérieures.

Ils sont par ailleurs, et entre autres, aptes à rédiger tout type de contrats de travail, élément essentiel qui formalise les relations entre l'employeur et le salarié, et permet de les sécuriser.

Pour bénéficier de conseils pratiques et personnalisés, plusieurs moyens de communication sont mis à la disposition des adhérents : la simple consultation par appel téléphonique, l'envoi d'une question et de pièces par email, ou encore la prise de rendez-vous avec le Service Juridique de la FEDEM lorsqu'il est nécessaire de s'entretenir de manière privée, et d'avoir une approche plus approfondie et personnalisée du dossier.

Ce service ayant un devoir de réserve, toute information qui lui est transmise est traitée de manière strictement confidentielle.

Le Service Juridique de la FEDEM intervient uniquement en phase précontentieuse, n'étant pas habilité à intervenir en cas de litige individuel devant le Tribunal du Travail.



## MBA

Votre MBA à taille humaine

Classé 33ème parmi les 100 meilleurs  
MBA au monde (classement 2021)

The  
Economist

[www.monaco.edu](http://www.monaco.edu)



## RICHARD MARCON : « C'est dans une exigence constante d'amélioration de nos dispositifs législatifs que j'appelle de mes vœux la mise en place d'études d'impact rigoureuses. »



Le 31 janvier dernier, le Conseil National a voté la révision de la législation monégasque en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption. Des évolutions législatives marquées par la parution de la Loi n°1.520 du 11 février 2022 complétant la Loi n°1.503 du 23 décembre 2020 renforçant le dispositif de LCB/FT-C, de la Loi n°1.521 du 11 février 2022 portant diverses mesures pénales en matière de lutte contre le blanchiment, et contre la fraude et la contrefaçon des moyens de paiement autres que les espèces, et de la Loi n°1.522 du 11 février 2022 relative aux indices de référence. Pour mieux en comprendre les objectifs et l'impact pour les professionnels assujettis, le MBN a rencontré Richard Marcon, Conseil juridique associé du cabinet Marcon & Associés et chargé d'enseignement en droit à Sciences Po.

### **MBN/ Pourquoi était-il nécessaire de faire évoluer la législation en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, de financement du terrorisme, et la corruption ?**

**Richard Marcon :** Avant toute chose, il convient de rappeler que cette lutte est une absolue nécessité et qu'elle doit se poursuivre car le combat n'est pas gagné. Ni la criminalité en matière de blanchiment, ni le financement du terrorisme n'ont cessé, et l'on peut raisonnablement imaginer que la corruption n'a pas non plus disparu.

Cette lutte se mène à l'intérieur des frontières des États, mais aussi et surtout sur un plan transfrontalier et international.

Ceci est d'autant plus vrai que Monaco est rarement le lieu où se commet l'infraction primaire, le plus souvent, les auteurs des faits tentent de détourner vers Monaco, ou de faire transiter par Monaco, des fonds provenant d'une infraction commise à l'étranger. Aussi, il était nécessaire de faire évoluer notre législation en la matière.

Premièrement, sur un plan global, que nous pourrions qualifier de "civilisationnel", ou à minima de sociétal, force est de constater que les technologies évoluent à une vitesse croissante et que la réalité du monde change sans cesse. Nous ne vivons pas dans des sociétés figées, et les criminels comme les terroristes exploitent inlassablement les moindres failles de nos systèmes.

**Une approche statique de la Loi en général et de la LCB/FT-C en particulier n'est donc pas envisageable.**

Deuxièmement, sur le plan du droit international, la Principauté en tant qu'État, ne vit pas en autarcie et ne se conçoit pas comme isolationniste. Elle participe au contraire au concert des nations, siège dans de nombreuses organisations internationales, a ratifié plusieurs conventions et a conclu de nombreux accords.

Plus spécifiquement, par l'Accord monétaire qu'elle a conclu avec l'Union européenne le 29 novembre 2011, accord rendu exécutoire par l'Ordonnance n° 3.559 du 5 décembre 2011, la Principauté s'est notamment engagée à traduire dans son droit interne le dispositif européen en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption.

Troisièmement, sur le plan conjoncturel, il se trouve qu'au moment du vote des Lois n°1.520 et n°1.521, les représentants du Comité Moneyval du Conseil

de l'Europe s'apprétaient à venir à Monaco, notamment<sup>1</sup> pour évaluer la conformité de sa législation avec ses engagements internationaux en matière de LCB/FT-C.

Le Comité Moneyval ayant formulé des préconisations préalables, dans le cadre de l'évaluation technique de la législation monégasque, le législateur en a opportunément tenu compte dans la rédaction des nouveaux textes.

Quatrièmement et enfin, rappelons que l'évolution de toute législation peut être rendue nécessaire par des facteurs nationaux, d'ordre jurisprudentiel et constitutionnel.

Ce point est sans doute le mieux connu de vos lecteurs puisque, par une décision du 2 décembre 2021, le Tribunal Suprême, qui est le gardien de la Constitution, a fait droit à la demande de la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie, de l'UCAM et de la FEDEM, en annulant les articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'Ordonnance Souveraine n° 8.634 du 29 avril 2021, qui venait en application de la Loi n°1.503 du 23 décembre 2020 modifiant la Loi n°1.362 modifiée.

Cette annulation rendant délicate l'application de ladite Loi, il était dès lors nécessaire de faire à nouveau évoluer notre dispositif LCB/FT-C, en l'occurrence à travers l'adoption de la Loi n°1.520.

### **MBN/ Quelles modifications apportent les nouveaux textes de lois votés le 31 janvier 2022, et quels en sont les impacts concrets pour les professionnels assujettis ou nouvellement assujettis ?**

**R.M. :** De façon générale, nous constatons que les dispositifs législatifs des pays développés ne cessent de se complexifier et qu'il en va de même à Monaco.

Les évolutions ou modifications apportées par les Lois n°1.520 et n°1.521 (depuis la précédente Loi n°1.503 du 23 décembre 2020) sont nombreuses et il est impossible de toutes les énumérer ici.

Quant à leurs impacts concrets, je développerai 3 des évolutions législatives qui me paraissent significatives.

**La première évolution concerne l'élargissement du périmètre des personnes assujetties au dispositif LCB/FT-C.**

<sup>1</sup> Il est important de rappeler que l'évaluation Moneyval porte également sur l'effectivité des dispositifs.

La Loi n°1.520 a notamment ajouté à la liste des personnes assujetties : la haute joaillerie, l'horlogerie de luxe, les personnes qui vendent ou louent des aéronefs ou des navires de grande plaisance, lorsque la valeur de la transaction excède la somme de 10 000 €, lorsque la transaction ou la série de transactions liées est réglée en espèces, et la somme de 100 000 € lorsque la transaction ou la série de transactions liées est réglée par tout autre moyen de paiement que des espèces (ces montants ont été fixés par l'Ordonnance Souveraine n° 9.125 du 25 février 2022).

Ces professionnels se trouvent donc nouvellement assujettis à l'ensemble du dispositif législatif et réglementaire monégasque en la matière, sous peine de sanctions pénales et administratives.

Ils devront par exemple, en application de l'article 3 de la Loi 1.362 modifiée, appliquer des mesures de vigilance appropriées, proportionnées à leur activité et à leur taille. Ils devront également mettre en place des dispositifs d'identification et d'évaluation des risques de blanchiment de capitaux, de financement du terrorisme ou de corruption auxquels ils sont exposés, ainsi qu'une politique adaptée à ces risques.

Cette obligation d'organisation interne ne constitue qu'un exemple, parmi de nombreux autres, qui pèsent désormais sur ces professionnels.

Afin de faire face à de telles obligations, ils devront adapter leur organisation, le cas échéant en s'adjoignant les services d'experts de la Place.

L'impact me semble d'autant plus significatif que ces acteurs économiques exercent souvent leur activité dans le cadre de très petites entreprises, voire en nom personnel.

### **Le second exemple des évolutions apportées par les dernières lois votées concerne la composition, le fonctionnement et les procédures de la Commission d'Examen des Rapports de Contrôle (CERC).**

Pour rappel, cette commission prévue par les dispositions de l'article 65-1 de la Loi n°1.362 modifiée a pour mission d'étudier les rapports rédigés par le SICCFIN, suite aux contrôles sur place que les agents de ce service mènent auprès des professionnels assujettis.

Cette modification de la composition de la CERC se traduit d'abord par le renforcement de l'échevinage, c'est-à-dire de la juridiction composée à la fois de magistrats professionnels et de personnes ayant une profession ou une qualité en relation avec la nature des affaires jugées.

Parmi les personnalités composant la CERC et désignées par le Ministre d'État, la Loi n°1.520 augmente le nombre de personnalités issues de la société civile (5 au lieu de 4) et prévoit que ces dernières disposent de compétences avérées dans le domaine de la prévention du blanchiment de capitaux, du financement du terrorisme, et de la corruption, ainsi qu'en matière juridique, économique ou financière. Ces personnes doivent également avoir une connaissance du tissu économique monégasque. Ce renforcement du principe de l'échevinage, complété par l'ajout d'une condition de connaissance de la réalité économique de la Principauté, est clairement à saluer.

Il est par ailleurs important de souligner le renforcement des droits de la défense.

Dans le cadre de la procédure applicable devant la CERC, la Loi n°1.520 institue en effet de nouvelles règles allant dans le sens d'un affermissement du droit de la défense au profit des assujettis.

Ainsi, les griefs notifiés à la personne mise en cause par la CERC comprennent désormais l'énonciation précise des faits reprochés, ainsi que les dispositions auxquelles les faits en question contreviendraient.

Une autre évolution, renforçant le principe du contradictoire, concerne notamment la possibilité pour la personne mise en cause de se voir

accorder, sur demande motivée, par le Président de la CERC, un délai supplémentaire pour formuler ses observations écrites.

Rappelons aussi le maintien de la possibilité offerte aux personnes convoquées par la Commission de se faire assister du conseil de leur choix, lors de l'audition.

Le nouveau dispositif introduit également la possibilité pour le Ministre d'État d'assortir les sanctions d'un sursis, laissant ainsi la possibilité à la personne concernée de remédier aux manquements qui lui sont reprochés à travers la rédaction d'un rapport de remédiation qu'elle adressera au SICCFIN.

### **Enfin, la dernière évolution que j'explicitai ici porte sur les modifications apportées à l'article 218 du Code pénal.**

Les récentes lois ont modifié en substance l'arsenal pénal monégasque en matière de LCB/FT-C, mais je ne citerai que 3 exemples.

Tout d'abord, la Loi n°1.521 a notamment introduit une circonstance aggravante visant les personnes travaillant au sein d'entreprises elles-mêmes assujetties au dispositif LCB/FT-C. Ainsi, une personne commettant une infraction en matière de blanchiment de capitaux, dans le cadre des fonctions qu'elle exerce au sein d'une telle entreprise, est désormais soumise à des sanctions pénales (amende, peine d'emprisonnement) beaucoup plus lourdes, en sus de probables sanctions administratives.

En outre, le caractère purement intentionnel de l'infraction n'a plus à être démontré par les autorités poursuivantes, ces dernières pouvant désormais déduire "l'élément moral" de l'infraction, de circonstances factuelles objectives.

Enfin, la Loi n°1.521 introduit dans le Code pénal le nouvel Article 218-1-1 qui incrimine toute personne morale, comme auteur ou complice, de toute infraction de blanchiment de capitaux, lorsque l'absence de surveillance ou de contrôle de la part d'un de ses organes ou représentants, a rendu possible la commission de cette infraction, pour le compte de la personne morale, par une personne physique soumise à son autorité.

### ***MBN/ La FEDEM, plusieurs Syndicats Patronaux affiliés, et bon nombre de professionnels concernés avaient pointé du doigt l'excès d'exemplarité des précédents textes. Le nouvel arsenal juridique en matière de LCB/FT-C est-il plus adapté au tissu économique monégasque ?***

**R.M :** Je comprends ce que vous entendez par "excès d'exemplarité", mais je me permets de vous faire part de ma position personnelle : la Principauté se doit d'être exemplaire à plus d'un titre, notamment du fait de la réussite de son modèle de société, qui lui procure une visibilité internationale sans commune mesure avec sa petite taille, mais dont le revers est une surexposition à la critique. La Principauté est depuis longtemps un exemple en matière de sécurité intérieure, grâce à l'efficacité de sa lutte contre la délinquance et la criminalité, la LCB/FT-C en faisant évidemment partie. Elle se doit surtout de demeurer exemplaire, car telle est la volonté de son Souverain.

Il est légitime que Monaco mette tout en œuvre pour lutter efficacement contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption, afin de continuer à démontrer que l'image d'un paradis fiscal faussement véhiculée par certains médias - mal informés ou mal intentionnés - est parfaitement erronée.

Quant à l'arsenal juridique auquel vous faites référence, il n'est pas nouveau, mais comme j'ai pu le développer dans ma réponse à votre première question, il a évolué, il s'est adapté et renforcé.

Il est important de noter que le processus d'adoption des deux nouvelles lois a ici fait une large part aux négociations préalables entre les représentants des acteurs économiques concernés et le Conseil National en particulier, mais aussi avec le Ministre d'État, le Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie, et leurs services, qui ont fait montre d'une écoute attentive. En cela, force est de constater qu'un réel effort a été réalisé pour prendre en considération la réalité du tissu économique monégasque.

La redéfinition du périmètre des assujettis en est un exemple :

- Prenons le cas des centres d'affaires : le projet de loi initial prévoyait de les inclure dans le dispositif LCB/FT-C, mais contrairement à la plupart des autres pays où ils sont effectivement assujettis, nul ne peut exercer une activité économique en Principauté sans y avoir été préalablement autorisé par le Gouvernement Princier. En plus de ce processus rigoureux de "sélection à l'entrée", à laquelle s'ajoutent l'exigence d'une capitalisation initiale très supérieure<sup>2</sup>, des contrôles opérés par la Direction de l'Expansion Économique portant sur l'effectivité d'un siège social à Monaco, les entreprises font en plus systématiquement l'objet d'un retrait de leur autorisation si elles n'ont pas ou plus d'activité réelle. Prenant en compte ces spécificités assez uniques de la législation monégasque, il apparaissait dès lors superfétatoire d'exiger des centres d'affaires qu'ils exerçassent sur leur clientèle d'entreprises des mesures de vigilance supplémentaires, en les incluant dans le périmètre de la LCB/FT-C. Le projet de loi a été amendé en ce sens, et cette activité ne figure donc pas à l'article 1<sup>er</sup> de la Loi n°1.362 modifiée.
- A contrario, les professionnels du commerce de l'automobile, qui ne sont pas assujettis chez nos voisins, le sont à Monaco. Ceci est notamment la conséquence du poids économique, relativement plus important dans notre pays, de cette activité. Tenant également compte des montants unitaires des transactions qui y sont souvent très supérieurs, la dernière Ordonnance Souveraine d'application précise en outre, que ces professionnels sont uniquement concernés par les obligations qu'impose la législation LCB/FT-C lorsque les transactions dépassent 100 000 € (ou 10 000 € si elles sont réglées en espèces).

Comme vous pouvez le voir, certaines des revendications des assujettis ont été entendues et les projets de lois amendés dans le sens de leurs attentes. Et cela, comme je vous l'expliquais, malgré un calendrier d'adoption des textes contraint par nos engagements de transposition et par une mission d'évaluation Moneyval en cours.

### **MBN/ Quid de l'assouplissement de la réglementation pour les transactions d'un montant compris entre 10 000 € et 30 000 € ?**

**R.M. :** Ce point est intéressant. En effet, cet assouplissement concernant certains paiements en espèces est consécutif au recours en annulation pour excès de pouvoir des articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'Ordonnance Souveraine n°8.634 du 29 avril 2021, portant modification de l'Ordonnance Souveraine n°2.318 du 3 août 2009, modifiée, fixant les conditions d'application de la Loi n°1.362 du 3 août 2009, modifiée, relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption.

Pour rappel, ce recours avait été intenté par la FEDEM, l'UCAM et la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie, et le Tribunal Suprême dans sa décision du 2 décembre 2021 y a fait droit.

Cet assouplissement trouve toutefois une exception, puisqu'est apparu un nouveau seuil, brièvement évoqué dans ma réponse à votre question précédente, lequel concerne "les commerçants qui organisent la vente de

*véhicules terrestres à moteur*" qui se trouvent assujettis au dispositif LCB/FT-C lorsqu'ils participent à une transaction, ou série de transactions, réglée en espèces et dont le montant est de 10 000 € ou plus.

### **MBN/ Plus globalement, ces nouveaux textes respectent-ils un juste équilibre entre l'attractivité économique du pays et les standards internationaux ?**

**R.M. :** L'actuel dispositif législatif monégasque en matière de LCB/FT-C respecte clairement les standards internationaux les plus exigeants.

Mais je tiens à préciser que de mon point de vue, le respect de ces standards ne me semble pas devoir être mis en opposition avec l'attractivité de Monaco.

Je suis convaincu que le respect des standards internationaux peut aussi contribuer à entretenir un climat de confiance et de sécurité favorable aux investissements et à l'installation de personnes et de familles fortunées, d'entreprises multinationales, de banques et de sociétés de gestion. Ces acteurs économiques ont tous une vision globale mondialisée, et sont en effet de plus en plus sensibles au respect des standards en la matière.

Il est vrai qu'à un niveau plus micro-économique, les obligations qui pèsent sur les professionnels assujettis à la LCB/FT-C ne font que s'alourdir et se complexifier, avec un poids relatif plus important pour les acteurs de petite taille, même s'il s'agit là d'une tendance internationale qui est loin d'être une spécificité monégasque.

À ce propos, il me paraît utile de rappeler que l'attractivité d'un pays, quel qu'il soit, repose sur de très nombreux facteurs, dont certains sont totalement décorrélés des sujets dont nous nous entretenons ici.

L'impact réel de tout dispositif législatif sur l'attractivité économique ne peut être évalué qu'avec un recul nécessaire dans le temps et par l'analyse d'indicateurs objectifs pertinents.

L'honnêteté intellectuelle et la rigueur scientifique nécessaires imposent de se départir de toute subjectivité partisane ou corporatiste.

**C'est dans une exigence constante d'amélioration de nos dispositifs législatifs que j'appelle de mes vœux la mise en place d'études d'impact rigoureuses, à chaque fois que cela est possible.**

Le dialogue et la coopération qui existent déjà entre les acteurs publics et privés sont une réelle spécificité monégasque qui ne demande qu'à être davantage développée. Nous œuvrerons d'autant mieux à cette amélioration constante, ensemble et dans l'intérêt général, que nous pourrions ainsi nous appuyer sur des indicateurs objectifs, permettant des constats partagés.

À MONACO

# ASSUREZ VOUS

# PREMIUM



M

M

A

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

**PIERRE BRIERE**  
Tél : 93 10 51 93

36 Bd des Moulins  
cabinet.briere@mma.fr

<sup>2</sup> Capital social minimum de 15.000 € pour les SARL et 150.000 € pour les SAM en Principauté (1 € en France pour les SARL et les SAS).

## COMMENT GÉRER SA TVA À L'INTERNATIONAL ?

« Les deux questions à se poser sont : Qui ? et Où ? »



La TVA est la principale source de financement de l'État monégasque, et sa bonne gestion est particulièrement importante pour les entreprises. Or de profondes modifications de législation ont été implémentées ces dernières années. Comment un chef d'entreprise peut-il faire pour être certain de ne pas se tromper ? Pour le savoir, le MBN a interrogé Nicolas d'Asta, Directeur d'activités, et Béatrice Bultel Perrault, Responsable régionale, de Mathez Monaco.

### MBN/ Quelle est votre activité ?

**Béatrice Bultel Perrault :** Le groupe Mathez existe depuis 1950, et a créé dès 1993 un pôle compliance, qui rassemble maintenant 70 collaborateurs, dont 30 à Monaco. Nous travaillons en partenariat avec l'Ordre des Experts-Comptables, dans plusieurs régions de France et à Monaco, et sommes en liens permanents avec les Services Fiscaux du Gouvernement Princier. Nous accompagnons des entreprises de toutes tailles, soit directement soit au travers de leurs cabinets comptables, dans la gestion de leurs Déclarations d'Echanges de Biens (DEB), Déclarations Européennes de Services (DES), leur représentation Fiscale, et proposons aussi des formations.

### MBN/ Quels sont les grands principes actuels de la gestion de la TVA dans les relations internationales ?

**Nicolas d'Asta :** La Taxe sur la Valeur Ajoutée, qui avait été mise en place en France en 1954 par Maurice Lauré et s'est maintenant répandue dans le monde, est un impôt indirect sur la consommation. Cela signifie que les entreprises intermédiaires peuvent l'avancer mais ne la paient pas. Les deux questions fondamentales la concernant à chaque opération sont donc Qui doit la payer, et Où le doit-il. De plus, même si en Europe les règles fondamentales sont les mêmes, les interprétations sont spécifiques selon les pays : il y a autant de doctrines différentes que d'Etats membres. Il faut donc à chaque fois cartographier les flux et respecter les règles des pays au sein desquels les opérations doivent être taxées.

Concernant les ventes internationales, il faut distinguer celles à l'intérieur de l'Union Européenne des autres. En intra-UE, pour les relations B to B, la TVA est due dans l'Etat membre de destination. Pour les relations B to C, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la TVA doit être acquittée par le vendeur dans le pays de livraison si le total de ventes UE en B to C dépasse 10 000 € HT par année civile.

Pour les échanges extra-UE, les exportations sont exonérées de TVA, mais les importations sont assujetties. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, en France et à Monaco, la TVA import n'est plus perçue par la Douane mais par les Services Fiscaux, ce sont désormais les sociétés qui sont dans l'obligation d'autoliquider cette TVA.

À noter enfin que la TVA sur les produits importés n'est pas due que sur la marchandise en elle-même, mais aussi sur l'ensemble des frais qui l'accompagnent.

Si les principes fondamentaux de la gestion de la TVA sont simples, leur mise en application peut ne pas l'être du tout. C'est pourquoi nous proposons différents services pour aider les entreprises à ne pas se mettre en porte à faux avec la loi, et ainsi pouvoir sécuriser leurs échanges internationaux.

### MBN/ Quelles sont les particularités de la gestion de la TVA à Monaco, comparativement à un pays de l'UE ?

**N.d.A :** La TVA représente un poids plus important du budget de l'État à Monaco que dans les autres pays de l'Union Européenne : près de 50% contre 40% en moyenne. Elle y a donc une importance particulière. Du fait de l'Union Douanière, elle est la même qu'en France pour presque tous les secteurs, et c'est un compte de partage qui permet sa distribution entre les deux pays.

La Principauté présente cependant des caractéristiques qui la distinguent de la région économique voisine et des autres pays européens. Tout d'abord, il y a beaucoup d'activités spécifiques, qui doivent suivre des règles particulières. On peut notamment citer le yachting et le brokerage où certaines commissions ne sont pas assujetties à la TVA, et les secteurs du BTP et de l'immobilier qui sont à part. Ensuite, dans de nombreuses activités, la marchandise est achetée et vendue sans transiter par Monaco. Cela mène à des situations complexes qui doivent être précisément étudiées. Enfin, et c'est renforcé par la petite taille du pays, un commerçant qui a vendu en local à Monaco peut se retrouver à gérer la livraison dans un pays étranger. Il doit savoir qu'il est possible, selon les volumes annuels réalisés, que ce soit la TVA du pays de destination qui s'applique et que dans le cas de l'UE c'est à lui de s'en acquitter. Bien sûr, cette situation est particulièrement fréquente dans les ventes en ligne.

### MBN/ Quels sont les principaux points de vigilance que doit avoir un chef d'entreprise monégasque dans sa gestion de la TVA ?

**N.d.A :** Il faut prendre en compte tout le cycle de vie d'un produit pour pouvoir se poser les deux questions "Qui ?" et "Où ?" afin de déterminer le "Quoi". Le chef d'entreprise devra suivre les évolutions de la législation. Par exemple la prochaine grande réforme en France sera l'introduction de la facturation électronique en 2024, qui est une avancée vers le prélèvement direct de la TVA. La possibilité d'autoliquidation ("Reverse Charge") entre opérateurs nationaux, qui existe déjà dans certains pays, va aussi se développer. Ce sont des simplifications, mais il faudra bien les maîtriser. Il devra être particulièrement attentif chaque mois à bien remplir ses obligations qui permettent des contrôles fiscaux croisés entre Etats membres, la "Déclaration d'Echanges de Biens (DEB)" et la déclaration Européenne de Services.

Tout cela ne s'improvise pas, aussi, en complément de nos prestations, nous proposons des cycles de formation des entrepreneurs, et nous organisons régulièrement des ateliers de sensibilisation, notamment au travers du Monaco Economic Board et de l'Ordre des Experts-Comptables.

PROFESSIONNELS

LE PRÊT  
BLEU

SOYEZ  
*partenaire*  
D'UN AVENIR  
DURABLE.



**LE PRÊT BLEU** accompagne les professionnels dans leur projet éco-responsable pour contribuer à un avenir meilleur.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Sous réserve d'acceptation de votre dossier par la Banque Populaire Méditerranée.

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 - 04.93.21.52.00 (appel non surtaxé, coût selon opérateur) - [www.bpmed.fr](http://www.bpmed.fr) - Crédits photos : Shutterstock et 123RF - Création : ADSOLUE.

BANQUE POPULAIRE  
MÉDITERRANÉE



la réussite est en vous

*De génération  
en génération,  
restons branchés*

à partir de  
**19€\***  
/mois

\*informations et conditions  
auprès du Service Relations Clientèle  
ou sur [www.smeg.com](http://www.smeg.com)

PRENEZ LA ROUTE  
AVEC *evzen*{ITUDE}

SMEG, 130 ANS  
D'EXPERTISE



## LA CHAMBRE MONÉGASQUE DE LA COMMUNICATION ET DE L'ÉVÉNEMENTIEL EN ASSEMBLÉE

L'Assemblée Générale Ordinaire de la Chambre Monégasque de la Communication et de l'Événementiel s'est tenue le 6 avril 2022 à 18h00 à l'Automobile Club de Monaco, en présence de plus de 25 membres.

Après avoir accueilli officiellement 2 nouveaux membres, CABESTAN by GL EVENTS et MONACO STAR EVENTS, un rapport moral détaillé des activités et des actions engagées par la Chambre au cours de l'exercice écoulé a été présenté aux participants.

Le Président Gérald Moyne a d'abord rappelé aux membres que le changement de dénomination de la « Chambre Monégasque de la Communication » en « Chambre Monégasque de la Communication et de l'Événementiel » avait été approuvé par Arrêté Ministériel n°2021-560 du 29/07/2021. « L'évolution de notre dénomination a permis de regrouper sous une même bannière la vingtaine d'agences événementielles qui souhaitaient nous rejoindre, renforçant ainsi la représentativité et le poids économique de la Chambre, qui rassemble aujourd'hui 40 entreprises monégasques des secteurs de la communication et de l'événementiel », a-t-il précisé.

Gérald Moyne a ensuite rappelé les nombreuses démarches initiées par la Chambre auprès du Gouvernement Princier et de ses différents services pour parvenir à une meilleure prise en compte de la situation des entreprises du secteur, et plus particulièrement de celles opérant dans l'événementiel, très fortement impactées par les restrictions économiques mises en œuvre afin d'éviter la propagation de la Covid-19, notamment lors du Grand Prix de Formule 1 de Monaco. Il a aussi rappelé que pour les aider à mieux résister à la crise, la Chambre avait notamment obtenu que le secteur événementiel soit soutenu sur une durée plus longue que certaines autres branches moins durement impactées. La Chambre a également obtenu la levée des restrictions temporaires imposées sur le réseau d'affichage de la Mairie de Monaco au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le rapprochement avec la Direction du Tourisme et des Congrès a par ailleurs permis de référencer les agences incentives membres sur le site web de la DTC. Enfin, pour renforcer les synergies entre les membres et faire un état des lieux de leur situation respective, des cocktails networking ont été organisés les 19 juillet et 2 décembre 2021, au Novotel Monte-Carlo.

Gérald Moyne a ensuite présenté le plan d'actions pour 2022, avec notamment l'élargissement de la Chambre au travers de l'adhésion d'autres agences événementielles et de prestataires événementiels (loueurs de matériels, traiteurs événementiels...) dont les activités ont un lien direct avec la Chambre. Autre objectif : se concentrer davantage sur la branche "Communication" en essayant de faire adhérer les agences non membres. L'organisation d'une action de communication ou d'un événement promotionnel permettant de mieux faire connaître le groupement auprès des annonceurs est également envisagée. Dans la même dynamique promotionnelle, l'Annuaire de la Chambre, qui présente les activités des sociétés adhérentes, sera prochainement mis à jour et édité au format numérique. Enfin, la Chambre poursuivra parallèlement ses démarches de défense des intérêts de ses membres auprès des Autorités publiques.

L'Assemblée a approuvé à l'unanimité ce rapport moral, ainsi que les éléments financiers présentés par le Trésorier Éric Battaglia, et a également reconduit à l'identique les membres du Bureau Syndical, qui se sont réunis en fin de séance pour déterminer les fonctions de chacun.

Pour l'exercice 2022, le Bureau Syndical est composé de :

- Gérald Moyne, Président (FIRST CLASS ORGANISATION)
- Éric Battaglia, Trésorier (PRINCESSE DE NUIT PRODUCTION)
- Roberto Testa, Secrétaire Général (CAROLI MEDIA)
- Francesco Caroli, Vice-président (CAROLI COM, CAROLI PRINT)
- Maurice Cohen, Vice-président (MONACO COMMUNICATION)
- Liana Caso-Bertaggia, Conseillère (DAVIDSON COMMUNICATION MONACO)
- Diane Fissore, Conseillère (MEDIA PLUS)
- Grégory Salerno, Conseiller (YAKAZUR)

Un cocktail networking dans les Jardins de l'Automobile Club de Monaco et un dîner au restaurant Le Club ont clôturé cette Assemblée dans la convivialité.



LE N°1 DU RECRUTEMENT À MONACO  
— DEPUIS PLUS DE 40 ANS —

www.mimonaco.mc



Depuis plus de 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 !

20, AVENUE DE FONTVIEILLE - 98000 MONACO  
Tél. : +377 92 05 28 11



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**

CENTRE D'AFFAIRES MONACO

**À MONACO,  
UN CENTRE D'AFFAIRES, DEUX SAVOIR-FAIRE :  
ENTREPRISES & IMMOBILIER.**

In Monaco, a business center, two types of expertise: corporate & real estate.

**Centre d'Affaires de Monaco : Villa l'Union, 27 boulevard des Moulins**  
Tél. : +377 93 10 10 40\*

**Espace Libre-Service Pro : 22, boulevard Princesse Charlotte**  
*7j/7, dépôts d'espèces, distributeur de rouleaux de monnaies,  
dépôts de chèques*

7 days a week, cash deposits, coin roll distributor, cheque deposits

**[cecaz-monaco.com](http://cecaz-monaco.com)\*\***

## COTISATIONS DE BASE AUX CAISSES SOCIALES MONÉGASQUES ET FRANÇAISES POUR LES EMPLOYEURS À TITRE PROFESSIONNEL DE MONACO

Données arrêtées au 15 avril 2022

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	14,75%		8 900 €
CAR	9,24%	6,85%	5 172 €
<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 €
Cotisation CET (pour salaires > 1 plafond SS)	0,21%	0,14%	27 424 €
Assurance chômage	4,05%	2,40%	13 712 €
APEC (pour cadres)	0,036%	0,024%	13 712 €
<b>Indice de Référence des Loyers du 1er trimestre 2022 :</b>		<b>133,93</b>	
<b>Indice des Prix à la Consommation - mars 2022 - série 001759970 :</b>		<b>110,49</b>	
Attention :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.</li> <li>- L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée.</li> </ul>			

### Monaco Business News

Trimestriel - Avril 2022

**Directeur de la publication :** Philippe Ortelli  
**Rédaction :** 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 : 2<sup>ème</sup> trimestre 2022

Commission Paritaire des Publications  
 et Agences de Presse (CPPAP) : n°0526 | 93995

Photo de Couverture, p.2 :  
 © Shutterstock



SYPAG 2022 Cert. 002



monacocloud

EXTENDED TECHNOLOGY & SECURITY

# Gardez le contrôle de vos données

Protégez vos données sensibles en utilisant nos services Cloud  
souverains qui garantissent sécurité et confidentialité.



<https://www.monacocloud.mc/>



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



Gouvernement Princier  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

Extended  
**Monaco**

# JUTHEAU HUSSON

CONSEIL ET COURTIER  
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

## VOTRE SÉRÉNITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE

Depuis plus de 70 ans nous accompagnons les PME-PMI, les grandes entreprises, les organismes publics dans la protection des biens et des collaborateurs. Ensemble, nous construisons le meilleur de l'assurance.



[www.jutheau-husson.com](http://www.jutheau-husson.com)

24 boulevard Princesse Charlotte - 98000 Monaco - (+377) 97 97 22 22