

Monaco Business News

> NUMÉRO 79
TRIMESTRIEL - JUILLET 2022

ISSN 2519 - 7770

ATTRACTIVITÉ P.2

CAHIER JURIDIQUE
LE TÉLÉTRAVAIL P.14

JURIDIQUE
**FEDÉM : L'ASSISTANCE JURIDIQUE EN DROIT
SOCIAL AU SERVICE DES ADHÉRENTS P.26**



99906 - 79 - F : 2.00 €



FEDÉM
Fédération des Entreprises Monégasques

LE TRI EST UTILE

Ce n'est pas bébé qui dira le contraire

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



* LES BOUTEILLES EN PLASTIQUE SE JETTENT DANS LE BAC JAUNE

SOURCE DE LA CONVERSION : CITEO

*Pouvez-vous imaginer un
monde sans doudou ?*



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

 N° Vert 8000 20 40
APPEL GRATUIT

www.sma.mc



© Julian Giurca / Caroli Media

Philippe Ortelli

SOMMAIRE

NUMÉRO 79 | TRIMESTRIEL - JUILLET 2022

DOSSIER

ATTRACTIVITÉ p. 2 à 13

CAHIER JURIDIQUE

LE TÉLÉTRAVAIL p. 14 à 19

JURIDIQUE

LA DÉCISION DU TRIBUNAL SUPRÊME DU 28 MARS 2022
SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL p. 20 à 21

BILLET ÉCO

CHANGEMENT D'ÈRE p. 22 à 23

BASE ÉCO

QU'EST-CE QUE LA LIBERTÉ ? p. 24

LA FEDEM VOUS INFORME

FEDEM : L'ASSISTANCE JURIDIQUE EN DROIT SOCIAL
AU SERVICE DES ADHÉRENTS p. 26 à 27

INTERVIEW

INTERVIEW DE FRANCK SOUTOUL,
GÉRANT DU CABINET INLEX MONACO p. 28

ARTICLE JURIDIQUE

L'APPROCHE PRATIQUE DE LA LUTTE ANTI-BLANCHIMENT
DANS LE SECTEUR DU LUXE PAR PATRICIA KEMAYOU MENGUE
ET SAMY RAGOT, COLLABORATEURS CHEZ GIACCARDI &
BREZZO AVOCATS. p. 30

INDICES SOCIAUX

L'activité économique n'est pas encore tout à fait revenue à son niveau d'avant crise, notre Pays se porte globalement mieux et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Cependant Monaco pourrait bien être victime de sa réussite passée. En effet, les difficultés d'accès des salariés deviennent insupportables. Or, si une récession se produit, nous ne pourrions plus nous permettre un tel handicap ! Car il en va de notre attractivité, celle-là même qui a sauvé notre Pays par le passé, en nous permettant de préserver des emplois et de continuer à attirer des résidents étrangers.

De plus en plus d'employeurs nous alertent sur l'effet dissuasif à l'embauche, surtout dans les secteurs en pénurie (hôtellerie-restauration, numérique, transports, bâtiment...). Les salariés ne veulent plus perdre 90 mn par jour de leur vie dans les transports, ou dilapider des fortunes en loyers dans les communes limitrophes. Et l'augmentation des salaires n'y suffira jamais. Si l'offre de logements n'est pas drastiquement étendue, les loyers continueront de flamber, et seuls les propriétaires s'enrichiront sans effort.

Il est donc plus qu'urgent que les autorités monégasques s'attaquent aux problématiques de logement et de transport des actifs, pour mettre en œuvre des solutions réalistes pour rapprocher les actifs (c'est aussi une opportunité de ramener de la TVA de consommation à Monaco) en entamant des pourparlers avec les autorités françaises pour libérer des droits à bâtir dans les communes avoisinantes, en adoptant un modèle spécifique qui réserve ces appartements aux actifs monégasques. En effet, aujourd'hui seulement 7% des actifs monégasques sont éligibles aux HLM, alors qu'en France c'est 70% de la population, car les Alpes Maritimes ont les mêmes plafonds que la Creuse ou le Cantal (par ailleurs départements magnifiques...) !

Le budget de l'État Monégasque prévoit d'investir :

- 2 Milliards d'euros pour loger les nationaux,
- 1,4 Milliards d'euros pour un hôpital,
- 1 Milliard d'euros pour une usine de traitements des déchets.

Et combien pour le transport des actifs qui viendront chaque jour créer la richesse qui permettra de payer ces dépenses ?

La quantité et la qualité des transports en commun entre Nice et Vintimille doivent être améliorées. Nous avons proposé il y a plus de deux ans un projet de métro interurbain entre Nice et Monaco. Certains préconisent de le prolonger jusqu'à Carnolès avec de nombreuses haltes sous Monaco pour un coût global estimé de 2 Milliards. Est-ce si excessif en regard de ce qui est investi par ailleurs ? Non, car un métro s'amortit sur un siècle au moins !

Depuis des années, la FEDEM alerte sur la nécessité d'agir pour résoudre d'urgence ce qui peut l'être. C'est la condition sine qua non pour que notre Pays reste attractif pour les entreprises, les salariés et les résidents.

Le Président
Philippe Ortelli



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

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

ATTRACTIVITÉ



L'attractivité de Monaco est une condition fondamentale de son développement. Aussi, ce Dossier interroge Frédéric Genta, Délégué Interministériel à l'Attractivité, en complément de la Transition Numérique. Il donne également la parole à des chefs d'entreprises qui explicitent les forces et faiblesses de l'attractivité économique du pays.



© Direction de la Communication

Frédéric Genta :

« L'attractivité est un équilibre constant que nous devons obtenir en collaboration proche avec tous les acteurs de l'écosystème de la Principauté »

Frédéric Genta, nouvellement nommé Délégué Interministériel à l'Attractivité, en complément de la Transition Numérique, nous explique comment il va agir pour développer l'attractivité du pays.

MBN/ Par votre nomination, S.A.S. le Prince Albert II a montré l'importance de l'attractivité pour le développement du pays. Au-delà du numérique, qui s'inscrit comme un des piliers de la relance économique, quels sont selon vous les axes majeurs de l'attractivité de la Principauté ?

Frédéric Genta : Monaco est un pays comme Singapour et Dubaï où la prospérité dépend de l'attractivité, qui est la base de notre économie. L'attractivité c'est la capacité d'un pays à définir les résidents, investisseurs et entreprises qu'il souhaite accueillir. C'est notre aptitude à leur présenter la Principauté, à les accueillir, les intégrer et à en faire des relais pour le pays. L'attractivité c'est donc un cycle vertueux. Mais pour que ce

modèle fonctionne il faut également des entreprises et des salariés qui permettent à la Principauté d'offrir les services et les produits qui façonnent notre attractivité et génèrent les recettes dont l'État a besoin pour maintenir notre modèle unique. Monaco bénéficie pour cela de nombreux atouts, dont sa stabilité institutionnelle, sa stabilité budgétaire, et sa qualité de vie à tous les niveaux. Monaco est comme un concentré : beaucoup de ce qu'on trouve dans les grandes villes, mais sans la distance. Il faut aussi rajouter que la Principauté a su montrer une vraie compréhension des enjeux actuels, comme le prouvent par exemple son engagement dans la question environnementale, et son développement du numérique, deux thèmes stratégiques en 2022.

MBN/ Dans le cadre de votre nouvelle mission, quelle va être votre stratégie interministérielle pour renforcer l'attractivité de Monaco ?

F. G. : Tout d'abord il faut savoir où l'on veut aller et être sûr que l'on a bien compris la situation actuelle. La première étape sur laquelle nous travaillons est de définir un plan qui va préciser qui nous souhaitons attirer à Monaco et comment le faire afin de le soumettre à S.A.S. le Prince Souverain. Pour créer un plan efficace, nous consultons toutes les entités publiques et privées en lien avec l'attractivité et nous nous appuyons également beaucoup sur le Conseil Stratégique pour l'Attractivité. Suite aux arbitrages du Prince Souverain, il sera critique de travailler en étroite collaboration avec les entités clés de l'attractivité à Monaco (MEB, Monaco Private Label, SBM, CSA, FEDEM, AMAF...) pour attirer et développer la venue et l'intégration d'acteurs économiques tout en nous assurant que Monaco est toujours attractif et compétitif pour les salariés et les entreprises monégasques. L'attractivité est un équilibre constant que nous devons obtenir en collaboration proche avec tous les acteurs de l'écosystème de la Principauté.

MBN/ Concrètement, quelles actions spécifiques projetez-vous d'entreprendre pour répondre plus particulièrement aux attentes et aux besoins des chefs d'entreprises ?

F.G. : Les chefs d'entreprises ont plusieurs besoins auxquels nous devons répondre. Il faudra tout d'abord accentuer la simplification administrative. Il est important de pouvoir, notamment via des procédures en ligne et des processus plus

fluides, rendre la relation encore plus fluide et efficace. Il est également essentiel de moderniser le droit des sociétés pour permettre aux différentes entreprises d'avoir des structures juridiques reflétant leurs besoins et leur maturité. Enfin, il est critique de s'assurer que Monaco continue d'attirer les différents talents dont la Principauté a besoin, notamment les métiers en tension comme dans l'hôtellerie et la restauration. Pour y parvenir, nous comptons sur la FEDEM qui doit être un partenaire important. J'ai d'ailleurs été ravi de notre échange en mai et je reviendrai voir la FEDEM en septembre.

MBN/ Dans de nombreux secteurs, les chefs d'entreprises monégasques sont contraints de créer une entreprise en France pour pouvoir commercer dans l'U.E., soit pour des questions de normes, soit d'accès aux plateformes de e-paiement. Sur ces sujets qui engagent l'attractivité du pays, quelles pistes de solutions leur apporterez-vous ?

F.G. : C'est un dossier complexe et prioritaire. Le Prince Souverain a défini un cadre et des lignes rouges à Son Gouvernement. Ce sujet touche à l'attractivité et au numérique. Ne pas avoir nos normes reconnues par l'UE est un handicap pour les données (RGPD), les paiements en ligne (Amazon, PayPal, Stripe) et de nombreux autres sujets. Afin que Monaco ne soit pas isolé, il est important que l'Europe reconnaisse le fait que nous appliquons ses normes et nous permette d'être compatible et reconnu. Il faut éviter une asymétrie qui nous serait défavorable, à savoir que les entreprises européennes puissent opérer sans contraintes à Monaco et que la réciproque soit fautive. C'est un enjeu majeur pour l'attractivité.

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



**100% MADE
IN MONACO**
On le dit
et on le prouve !
Venez nous visiter !



**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®
© 2005



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



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

INTERVIEWS DE CHEFS D'ENTREPRISES

BETEK INGÉNIERIE & MONACO ÉTUDES INGÉNIERIE



Henri Fabre :

« Il est essentiel pour Monaco de se projeter sur du long terme dans l'aménagement de son territoire pour adapter les infrastructures à son développement économique »

Henri Fabre, Gérant des bureaux d'études Betek Ingénierie et Monaco Études Ingénierie, qui emploient une soixantaine de collaborateurs, fait le bilan des forces et des faiblesses du pays en termes d'attractivité économique.

MBN/ Pourriez-vous tout d'abord contextualiser la situation de votre secteur ?

Henri Fabre : Le secteur de l'ingénierie dans lequel nous opérons est directement lié au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics. Il est en ce moment favorablement impacté par la reprise des différents chantiers en Principauté. Après la phase de ralentissement intervenue en mars 2020 du fait de la Covid-19, cette reprise est appréciable. Pour ce qui concerne notre activité, l'adage « Quand le bâtiment va, tout va » prend donc tout son sens.

MBN/ Quelles sont selon vous les principales forces de Monaco en termes d'attractivité ?

H.F. : L'un des atouts majeurs de Monaco est d'avoir su développer un écosystème économique porteur autour d'une fiscalité avantageuse. Le dynamisme qui en résulte est très favorable aux caisses de l'État. La Principauté, grâce à son budget équilibré, dispose ainsi de la capacité d'investir dans des projets structurants pour son économie. Ceci est profitable à tous, aux entreprises comme aux employés. Au-delà de la fiscalité douce, bon nombre d'entreprises sont aussi attirées par Monaco pour sa stabilité politique, sa situation géographique, et son haut niveau de sécurité des personnes et des biens.

MBN/ À l'inverse, quelles sont les principaux points d'achoppement ?

H.F. : L'exiguïté du territoire est la problématique majeure. Il en résulte trois freins importants à l'attractivité de notre pays pour notre secteur : les surfaces de bureaux, l'accessibilité et le logement des actifs. Ce qui est rare étant cher, les entreprises monégasques doivent absorber des coûts très élevés des loyers des bureaux qu'elles occupent. À cela s'ajoutent les coûts significatifs des stationnements dans les parkings de

la Principauté. Une proposition pour réduire à la fois les bouchons et la pollution serait de créer un pack conjoint entre Monaco Parkings et la Compagnie des Autobus de Monaco qui permettrait pour un tarif attractif de stationner son véhicule dans un parking d'entrée de ville et de bénéficier de l'accès illimité aux transports en commun y compris les vélos électriques (Monabike). Les collaborateurs sont également impactés par les prix des logements, puisque même pour des cadres, il n'est pas évident de se loger en Principauté. Globalement, nos salariés sont contraints de s'éloigner de plus en plus de leur lieu de travail, souvent au détriment de la qualité de vie. C'est un élément dissuasif à l'embauche.

MBN/ Quelles sont vos suggestions d'amélioration ?

H.F. : Il est essentiel pour Monaco de se projeter sur du long terme dans l'aménagement de son territoire pour adapter les infrastructures à son développement économique. Notre pays doit se saisir des problématiques liées au logement et au transport de nos actifs. Les rapprocher de notre Principauté doit être une priorité. Une solution serait de négocier avec les autorités françaises la libération de droits à bâtir dans les communes limitrophes, et la révision des critères d'accès aux logements sociaux afin qu'ils puissent être attribués de manière beaucoup plus conséquente à des salariés de Monaco. En parallèle, il faut améliorer la qualité des services de transports en commun de l'axe Cannes / Vintimille. C'est à ce prix que nous pourrions préserver l'attractivité nécessaire pour continuer d'attirer et garder les compétences et talents dont nos entreprises ont besoin. Enfin, l'attractivité passe par la possibilité pour les entreprises de bénéficier d'un environnement favorable, sans être asphyxiées par un cadre législatif et réglementaire de plus en plus complexe et rigide.

MONACO **SUNDAY*** EXPERIENCE



*Nos boutiques ouvrent le dimanche,
en juillet et en août !*



**+ DE 100 COMMERCE
PARTENAIRES**

Liste des commerçants participants
sur monacosundayexperience.com



Welcome Office
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

www.fedall.net |    *Dimanche ** Oui ! nous sommes ouverts



www.monacosundayexperience.com

COLUMBUS MONTE-CARLO HÔTEL



Victoria Stevenson :
« Si Monaco ne manque pas de dynamisme et jouit d'une attractivité certaine, nous ne devons en aucun cas relâcher nos efforts »

Victoria Stevenson, Directrice du Columbus Monte-Carlo livre sa vision de l'attractivité économique de Monaco.

MBN/ Pouvez-vous nous présenter votre activité ?

Victoria Stevenson : Columbus Monte-Carlo est un établissement que j'ai rejoint il y a 8 ans, et dont la Direction m'a été confiée il y a 3 ans. Il est l'hôtel des amoureux de l'art de vivre façon « French Riviera ». Notre établissement a été entièrement rénové en 2018 et propose 181 chambres et 13 résidences, un restaurant, Tavolo, dont la terrasse offre une vue imprenable sur la Roseraie ainsi qu'un bar, qui a récemment rouvert ses portes et propose un large choix de cocktails des plus classiques aux plus singuliers, créés par notre Cheffe Barmaid, et mettant en avant les produits de nos partenaires locaux, notamment l'Orangerie de Monaco ou La Maison du Limoncello.

Notre situation au cœur du quartier de Fontvieille permet à la fois un accès rapide aux principaux points d'intérêt de la Principauté tout en bénéficiant d'un environnement calme et verdoyant. Nos clients, en majorité d'origine européenne, séjournent à Monaco pour les affaires, mais aussi dans le cadre de rencontres sportives, en tant qu'acteurs ou spectateurs, ainsi que pour le loisir ou la culture. Cette diversité modère la baisse du segment tourisme d'affaires, conséquence directe de l'épidémie mondiale de Covid-19 et d'un attrait nouveau pour la visio-conférence.

Au Columbus Monte-Carlo, nous avons à cœur la satisfaction de nos clients, et cherchons à dépasser leurs attentes. Notre produit et nos services, en perpétuelle évolution, se rapprochent en effet d'un établissement de classe supérieure à la nôtre, tandis que nos tarifs restent semblables à ceux des établissements de même catégorie. A partir de cet été, nous apportons une attention toute particulière aux familles en développant notre offre avec notamment l'ouverture d'un Kids Club.

MBN/ Quels sont les points forts de la Principauté ?

V. S. : Monaco bénéficie d'une indéniable notoriété mondiale, avec une offre touristique variée. L'implication de la destination dans la préservation de l'environnement, notamment grâce au développement de la mobilité douce, ainsi que les innovations dans le cadre de la transition numérique, renforcent son attractivité auprès d'une clientèle soucieuse des politiques environnementales.

Monaco est également un haut lieu pour les rencontres sportives, avec une majorité de disciplines représentées, ce qui contribue au rayonnement du pays à travers tous les continents.

MBN/ Quels sont les points à améliorer en Principauté ?

V. S. : Il existe toujours une marge de progression. Nos clients nous font régulièrement part de frustration par rapport au manque de disponibilité des taxis, entre autres lié

à la congestion du trafic, notamment durant les événements majeurs, lesquels se déroulent pour la plupart dans le quartier du Larvotto, diamétralement opposé à celui de Fontvieille. D'autres solutions de déplacement existent pourtant mais restent trop peu utilisées.

Les nombreux chantiers passés, en cours ou à venir peuvent susciter certaines réticences auprès des clients, ainsi, nous nous attendons à une plus forte affluence à l'issue de la finalisation des travaux d'extension de l'Anse du Portier.

Columbus Monte-Carlo ne fait pas exception à la règle et rencontre, comme tous les acteurs du secteur de l'hôtellerie-restauration, des difficultés de recrutement. Celles-ci pourraient être en partie réduites par une adaptation de l'offre de transports en commun : 90% de nos employés vivent en France, or il n'y a pas assez de trains la nuit et très tôt le matin, dans les créneaux qui correspondent à nos horaires de travail. Nous incitons au covoiturage, mais cette solution ne répond pas à toutes les problématiques, et rencontre un succès mitigé.

Il faudrait également renforcer l'attractivité des métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Ceux-ci requièrent de la passion chez ceux qui l'exercent afin que l'expérience client soit mémorable.

Enfin, nous devons inciter les touristes à sortir des sentiers battus et s'aventurer dans un Monaco plus authentique, en prenant le temps, notamment en séjournant un établissement en Principauté plutôt que dans d'autres villes de la Côte d'Azur. En résumé, si Monaco ne manque pas de dynamisme et jouit d'une attractivité certaine, nous ne devons en aucun cas relâcher nos efforts mais les poursuivre afin de conserver et accroître encore notre renommée.

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

INTERNATIONAL UNIVERSITY OF MONACO



Jean-Philippe Muller :
« Monaco se doit de concentrer le meilleur sur chaque mètre carré »

Directeur de l'International University of Monaco (IUM), Jean-Philippe Muller nous partage sa vision tournée vers l'avenir de l'attractivité.

MBN/ Comment définiriez-vous l'attractivité ?

Jean-Philippe Muller : L'attractivité est un concept qui doit être pris en compte de manière dynamique, il faut se projeter dans le futur, anticiper l'évolution des attentes. J'ai bien sûr une vision biaisée par mon poste dans l'éducation supérieure, et je revendique ce biais, mais la question est : qu'est-ce qui fera que des jeunes générations qui réussiront demain seront attirées par Monaco ? Ce sont les jeunes générations qu'il faut cibler, alors même que la compétition est mondiale. Nous devons donc nous interroger sur les critères que mettront en avant ces jeunes quand ils choisiront où s'installer, où investir, où localiser le headquarter de leurs entreprises. De quoi auront-ils besoin ? L'attractivité renvoie directement à la question de qui le pays doit attirer. On ne peut pas faire venir des résidents de haut niveau sans leur offrir les services premium qu'ils attendent.

Par exemple, ils exigeront une offre de santé optimale, ce qui nécessitera d'avoir attiré les meilleurs spécialistes à Monaco. Ils demanderont une éducation de premier plan pour leurs enfants. Autre exemple, la digitalisation du monde fait que les résidents de demain attendront des services numériques de tout premier niveau, ce qui nécessitera des experts. Cela signifie qu'on ne pourra pas attirer des résidents sans avoir attiré préalablement les talents et compétences qui permettront d'offrir le niveau de service demandé. En d'autres termes, résidents et talents vont de pair, l'attractivité ne peut que concerner les deux.

MBN/ Quels sont les points forts de Monaco ?

J.P.M. : Dans notre université, nous recevons chaque année de nombreux jeunes et moins jeunes du monde entier, ce qui nous permet de bien percevoir les atouts du pays. Tout

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.

BANQUE POPULAIRE MÉDITERRANÉE

la réussite est en vous

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 - Crédits photos : Shutterstock et 123RF - Création : ADSOLUE

d'abord, beaucoup d'entre eux veulent s'installer à Monaco. Tous ne le pourront bien sûr pas, mais c'est un signe qu'ils trouvent ici un lieu adapté à leurs besoins et à leurs rêves. Il y a bien sûr l'environnement géographique, avec le climat, la mer, la montagne, et une forte qualité de vie, notamment au niveau des activités culturelles, artistiques, et sportives, qui sont variées. Mais il n'y a pas que cela, ils trouvent aussi à Monaco un univers très cosmopolite qui permet à des gens venant de partout de vivre ensemble sans problème. C'est un point très fort de l'attractivité du pays, et il faudra travailler pour le conserver.

MBN/ Quels sont à l'inverse les points faibles ?

J-P.M. : Hormis quelques réglementations contraignantes, Monaco a tous les atouts pour attirer les talents, et son écosystème est très attirant pour les créateurs d'entreprise. Comme je le disais, la compétition est maintenant mondiale : ceux qui ont suffisamment réussi pour pouvoir s'installer à Monaco et ceux qui ont des talents reconnus internationalement sont demandés partout. Or Monaco souffre encore de quelques freins à l'installation, dont les difficultés administratives liées au visa des personnes étrangères de provenance hors Europe. Les entrepreneurs que je rencontre me disent qu'ils ont du mal à trouver les talents internationaux nécessaires à leur compétitivité. De même, la création d'entreprise à Monaco est un long chemin parsemé d'embûches. Sinon, bien sûr, il y a aussi les questions du logement et des accès qui constituent

des freins non négligeables au développement du pays et à son attractivité économique.

MBN/ Quelles sont vos préconisations ?

J-P.M. : Monaco se doit de concentrer le meilleur sur chaque mètre carré. Ce sont les talents qui créeront ce qui attirera les résidents de demain. Nous sommes actuellement à un moment de bascule vers un monde fortement digital qui exigera un très haut niveau de technicité, la première chose à faire est donc de s'assurer que les talents du secteur digital pourront venir à Monaco et y créer leurs entreprises. Un effort doit donc être fait pour d'abord déterminer ce qui les déciderait à venir, et ensuite faciliter leur installation, au travers notamment d'une simplification administrative. Il faudra certainement trouver un bon équilibre entre la préférence nationale, vitale pour le pays, et la flexibilité. Cela pourrait se faire par exemple au travers de visas privilégiés pour les personnes apportant les compétences requises.

On pourrait aussi développer le concept d'"Extended Monaco" : Monaco plus loin que Monaco. Le digital permet de s'affranchir des contraintes locales, comme les difficultés de logement et les temps d'accès à la Principauté. Les connexions pourraient permettre de s'affranchir de la limite en superficie du pays pour bénéficier de talents plus lointains. L'idée serait de permettre d'œuvrer pour l'écosystème monégasque sans avoir besoin d'être présent physiquement à Monaco.

LABORATOIRE THERASCIENCE



Jean-Pierre Agarra :
« Les raisons qui nous avaient convaincu de nous installer à Monaco il y aura bientôt 25 ans sont toujours valides maintenant »

Le Dr Jean-Pierre Agarra, fondateur du Laboratoire Therascience, implanté depuis presque 25 ans à Monaco, explique les atouts du pays pour son activité.

MBN/ Quelle est l'histoire de votre société et quel est son domaine d'activité ?

Jean-Pierre Agarra : Le Laboratoire Therascience a été créé à Monaco en janvier 1998, il y a presque 25 ans, pour faire de la recherche & développement, de la fabrication, et de la commercialisation de compléments alimentaires et de phytothérapies pour la prévention et l'accompagnement de nombreuses pathologies, de produits diététiques hyperprotéinés pour les personnes en surpoids, et de produits de nutrition sportive. Nos produits sont généralement vendus au travers du conseil des professionnels de santé et sont distribués en pharmacie et en ligne. Nous employons environ 80 personnes à Monaco, et sommes présents dans plusieurs pays européens, au Vietnam et en Chine.

MBN/ Quels sont les attraits de Monaco pour votre activité ?

J-P.A. : Les raisons qui nous avaient convaincu de nous installer à Monaco il y aura bientôt 25 ans sont toujours valides maintenant. La Principauté est un pays qui a une énorme aura sur le plan mondial, notamment dans notre secteur d'activité : on y trouve beaucoup de laboratoires, qui bénéficient d'une image de sérieux et de qualité. Sa situation géographique

entre mer et montagne et à proximité de l'Aéroport de Nice est très attractive, ce qui nous aide à recruter de nouveaux collaborateurs plus facilement. À notre niveau, nous ne rencontrons pas de difficulté particulière pour faire venir à Monaco les profils spécialisés dont nous avons besoin. Nos locaux sont situés dans le quartier industriel de Fontvieille, près de la plage et du stade Louis II, ce qui est un « plus » apprécié par nos employés. À ces avantages, s'ajoute aussi la qualité du système social monégasque, dont notamment le régime de retraite, de couverture sociale et médicale. Je soulignerai aussi la positivité et la qualité de relation avec l'administration monégasque.

MBN/ Constatez-vous certains aspects plus négatifs ?

J-P.A. : Le principal point négatif est évidemment le coût de l'immobilier. Actuellement, nous utilisons environ 1000 m², alors que nous aurions besoin de 4 000 à 5 000 m² supplémentaires pour continuer à développer notre activité, ce qui signifie que nous serons obligés dans l'avenir de chercher des locaux à l'étranger. Nos employés sont également impactés puisqu'ils doivent parfois loger loin de Monaco, que ce soit à San Remo ou à Nice, ou au-delà, ce qui entraîne des temps de

trajets souvent longs et fatigants. Heureusement, depuis 4 ans, nous avons fortement développé la digitalisation de notre activité, ce qui permet à tous ceux qui le souhaitent de travailler à distance jusqu'à deux jours par semaine. Bien sûr cette anticipation nous a été particulièrement utile en mars-avril 2020 pendant le confinement. Je voudrais signaler que cette digitalisation a fortement été aidé par le fond bleu monégasque, ce qui est là aussi un point fort de Monaco : l'aide aux entreprises.

Au-delà des problématiques précédemment évoquées, nous sommes aussi contraints par les limites liées à la monétique, certains systèmes de paiement via des plateformes connues n'étant pas encore autorisés sur place, problème dont nous espérons la prochaine résolution, car c'est un frein à notre activité.

Mais sur un plan plus global, Monaco bénéficie aujourd'hui comme en 1998 d'une très forte attractivité qui doit être maintenue pour le futur.

LES ARCHES MONÉGASQUES S.A.M.



Henri Leizé :

« La vraie question de fond c'est jusqu'où un territoire de 1,8 km² pourra-t-il continuer de produire de la richesse économique avec une réserve foncière qui est limitée ? »

Henri Leizé, Administrateur délégué de la S.A.M. Les Arches Monégasques, chargée de l'exploitation du restaurant du groupe McDonald's en Principauté, livre sa vision sur ce sujet crucial et pose également certaines interrogations.

MBN/ Quelles sont selon vous les principales forces de Monaco en termes d'attractivité ?

Henri Leizé : Il convient tout d'abord de définir ce qu'est l'attractivité et pour qui ? Est-ce une attractivité génératrice de chiffre d'affaires ? De TVA ? Est-ce une attractivité qui donne la priorité au développement de la qualité de vie des résidents que l'on souhaite attirer à Monaco ? Passe-t-elle exclusivement par le développement économique ?

Il faut aussi s'interroger sur le Monaco d'aujourd'hui, quelles sont ses forces, ses faiblesses, que voulons-nous gagner et que sommes-nous prêts à perdre ? Souhaite-t-on maintenir une attractivité essentiellement basée sur les poudrons actuels de l'économie que sont l'immobilier, le tourisme, le commerce, la finance ? Quelle place souhaitons-nous dans un monde d'alliance et d'interdépendance ?

La principale force du pays est de disposer d'un État non endetté avec un budget équilibré qui peut investir dans l'économie, ce qui crée un cercle vertueux bénéfique à tous. La stabilité de son système politique est également un point important pour un investisseur. En fait, Monaco n'a pas de véritables problèmes à l'exception de l'exiguïté de son territoire. Côté entreprises le tissu économique de Monaco est varié ce qui permet depuis 30 ans au pays de passer les crises internationales sans impact conséquent. De même, il repose sur des entreprises de tailles moyennes ce qui offre une capacité d'agilité et d'adaptation aux mutations des marchés évitant une économie dépendante de quelques grandes entreprises ou de secteur d'activités sur-représentés dans la création de richesse du pays. Enfin la fiscalité, la qualité de vie, la sécurité et le réservoir d'emploi que représente en première proximité la France sont des atouts indéniables. Monaco est un véritable modèle d'Etat performant malheureusement pas suffisamment, selon moi, connu comme tel dans la « tête » des investisseurs.

MBN/ À l'inverse, quelles sont les faiblesses principales ?

H.L. : Si l'on se réfère uniquement à l'attractivité économique, cela nécessite de faire un état des lieux de ce qu'il est nécessaire d'améliorer dans 3 domaines incontournables :

les surfaces de bureaux pour accueillir des entreprises et qu'elles puissent se développer, les logements pour leur Personnel notamment cadres qu'il faut souvent faire venir d'autres régions ou pays, et une amélioration réelle des conditions d'accès à la Principauté pour répondre à la saturation actuelle et aux besoins de demain.

En fait, la vraie question de fond c'est jusqu'où notre territoire de 1,8 km² pourra-t-il continuer de produire de la richesse économique avec une réserve foncière qui est limitée ?

MBN/ Quelles sont vos suggestions d'amélioration ?

H.L. : Monaco ne part pas d'une copie blanche. Le pays a une histoire et une culture très riches. L'une des pistes d'amélioration pourrait être de bâtir des pôles d'excellence dans certaines niches dans lesquelles Monaco offre une vraie valeur ajoutée : l'environnement, notamment la défense des mers et océans, l'humanitaire, la culture et les arts, ainsi que le sport. Cela reviendrait à capitaliser sur d'autres formes d'attractivité tout en valorisant l'image d'excellence de la Principauté.

Il faudrait également encore accentuer la simplification administrative par le numérique, même si des efforts ont été faits en la matière. Les circuits d'emploi, d'immatriculation de véhicule, de création d'entreprise notamment sont trop éloignés des standards pratiqués dans de nombreux pays y compris la France. Simplification et rapidité sont devenus de nos jours indispensables.

Enfin, certains acteurs économiques avec lesquels j'ai pu échanger se demandent si l'attractivité économique doit exclusivement se faire en Principauté. Imaginons par exemple que Monaco souhaite attirer sur son territoire une entreprise de haute technologie qui aura besoin à terme de locaux et de main d'œuvre pour accompagner son développement. Le pays ne pourra pas nécessairement lui fournir sur son territoire, aussi il y a lieu de réfléchir à la réponse à apporter si nous souhaitons attirer des entreprises de taille réduite à leur arrivée, mais qui pourraient connaître des croissances rapides.

MONACO COMMUNICATION S.A.M.



Maurice Cohen :

« Lorsque les compétences et savoir-faire sont disponibles, à tarifs sensiblement égaux, il est essentiel que les entreprises monégasques soient consultées en priorité »

La S.A.M. Monaco Communication opère dans l'événementiel, l'édition, et la régie publicitaire. Maurice Cohen, son Président Administrateur Délégué depuis 2013 et entrepreneur en Principauté depuis 40 ans, fait le point sur les forces et faiblesses de l'attractivité de Monaco pour les entreprises de ces secteurs.

MBN/ Quels sont les principaux attraits de Monaco dans vos domaines d'activité ?

Maurice Cohen : Le principal aspect qui sert l'attractivité économique de Monaco et constitue un avantage pour nos sociétés est la proximité avec les acteurs économiques, qu'il s'agisse des Autorités, des institutions, ou des décideurs du secteur privé. La petite taille de Monaco permet d'avoir une connexion directe et rapide qui fait généralement défaut aux grands pays. Cela contribue au dynamisme du business, ce que nous pouvons chaque année constater lors de notre événement B2B, le Salon Monaco Business qui fêtera ses 10 ans en 2022.

Les organismes comme par exemple le MEB, qui favorise les synergies entre entrepreneurs au travers notamment d'événements, jouent également un rôle important dans l'attractivité du pays. C'est également le cas de la FEDEM qui, par ses actions de défense des intérêts économiques, sociaux et juridiques des entreprises, contribue activement au maintien d'un environnement favorable à leur développement. Et dans les domaines de la communication et de l'événementiel, l'un des points forts est une meilleure reconnaissance de nos métiers par le Gouvernement, notamment lors des appels d'offres publics. Lorsque les compétences et savoir-faire sont disponibles, à tarifs sensiblement égaux, il est essentiel que les entreprises monégasques soient consultées en priorité. Cela n'a pas toujours été le cas, aussi cela mérite d'être souligné. La Chambre Monégasque de la Communication et de l'Événementiel s'est d'ailleurs beaucoup impliquée sur ce sujet.

MBN/ À l'inverse, quelles sont les principales faiblesses du pays ?

M.C. : Dans les domaines de la communication et de l'événementiel, comme dans d'autres secteurs, il manque des surfaces de bureaux à des tarifs raisonnables. Aujourd'hui, bon nombre de membres ont des difficultés à trouver des locaux adaptés à leur développement et sont souvent à l'étroit, ce qui est dissuasif à l'embauche. Les accès à la Principauté, surtout en heure de pointe, sont aussi une problématique majeure que le pays devra à terme solutionner pour continuer à attirer les pendulaires.

MBN/ Quelles sont les perspectives d'avenir pour votre secteur ?

M.C. : Aujourd'hui, et de façon accentuée par l'épidémie de Covid-19, notre secteur se développe vers le digital. Nous sommes en train d'opérer notre transition numérique au travers de la création de nouveaux produits dans le domaine

numérique, de nouveaux sites web, ou en faisant cohabiter le numérique et le papier. Chez Monaco Communication, nous sommes par exemple en train de préparer, en collaboration avec l'Union des Commerçants et Artisans de Monaco (UCAM), un plan de Monaco qui sera diffusé dans les commerces et hôtels de la Principauté. Chacune des publicités qu'il proposera contiendra un QR Code qui renverra automatiquement au site web de l'annonceur. La transformation de nos activités vers le numérique est incontournable. C'est aussi un élément fort de l'attractivité du pays où beaucoup d'actions ont été menées ces dernières années pour faciliter cette transition, notamment via le Fonds bleu.



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

MONTE-CARLO BAY HOTEL & RESORT



© Fabrizio Galatioto

Frédéric Darnet :

« Monaco n'est plus en concurrence avec Cannes et Nice, mais avec le monde entier. Nous ne vendons pas un hôtel, un restaurant, ou une activité, mais un pays. »

Frédéric Darnet, Directeur du Monte-Carlo Bay Hotel & Resort, explique les principales forces et faiblesses de Monaco en termes d'attractivité et présente des pistes de développement.

MBN/ Quelles sont selon vous les principales forces de Monaco en termes d'attractivité ?

Frédéric Darnet : Au-delà de ses avantages en termes de climat, Monaco a beaucoup d'atouts. C'est un pays ouvert au monde, un pays qui défend des valeurs de liberté, de sécurité, et de santé, qui a des règles et les fait appliquer. Sous l'impulsion du Prince Souverain, il est aussi très fortement impliqué dans une écologie responsable et efficace. C'est un pays qui se développe, c'est-à-dire qui est assez solide pour se projeter dans l'avenir, comme le montrent les travaux en cours qui, s'ils sont parfois critiqués, sont surtout un excellent signe de confiance. C'est ainsi qu'en plus des deux pôles magiques que sont le Rocher avec le Palais Princier et le Musée Océanographique, et le Carré d'Or avec le Casino, un nouveau pôle balnéaire est en train de se développer avec le Monte-Carlo Beach Hotel, le Monte-Carlo Bay Hotel & Resort, et le Larvotto qui vient d'être réaménagé. Et surtout, Monaco a sa culture qui est une force extraordinaire. Monaco n'est pas Ibiza, ni St Tropez, ni Dubaï, mais a sa propre identité, et c'est elle qui fait toute la différence.

MBN/ À l'opposé, quelles sont ses faiblesses principales ?

F. D. : Le principal souci de Monaco se situe bien sûr au niveau des accès, et du logement des pendulaires et des saisonniers. Les routes sont de plus en plus saturées, et les nouveaux emplois créés par le développement économique vont encore renforcer le problème. Il faudrait trouver une solution pour loger davantage les saisonniers dans les communes limitrophes, en construisant par exemple un immeuble qui leur serait dédié.

Le pays est aussi confronté à un déséquilibre au niveau de la saisonnalité. Pour l'instant, Monaco suit un rythme annuel avec de nombreuses manifestations traditionnelles, comme le Monte-Carlo Rolex Masters ou le Grand Prix de Formule 1, qui se déroulent toutes sur la période allant d'avril à fin septembre. La conséquence en est que 70% du chiffre d'affaires touristique est concentrée sur ces quelques mois et que le reste de l'année n'est pas exploité comme il le pourrait.

Enfin, par rapport à certains pays, Monaco est un peu en retard au niveau de la transition numérique, même si un énorme effort a déjà été engagé pour les rattraper.

MBN/ Quelles sont vos suggestions d'amélioration ?

F. D. : Le monde a changé, Monaco n'est plus en concurrence avec Cannes et Nice, mais avec le monde entier. Nous ne vendons pas un hôtel, un restaurant, ou une activité, mais un pays. C'est bien ce que fait la Direction du Tourisme et des Congrès (DTC), et tous les professionnels doivent en prendre conscience et renforcer la coopération entre les acteurs du

pays. Par exemple, le Monte-Carlo Bay Hotel & Resort a engagé un échange avec le Musée Océanographique pour certains de ses développements. Ce genre de coopération est à encourager.

Monaco pourrait également se développer sur de multiples axes. Par exemple, le pays, trop petit par sa superficie pour accueillir les industries, devrait attirer davantage les startups de haute technologie, car il y a une place à prendre. L'aspect écologique aussi doit être renforcé. Il ne s'agit pas d'opposer l'économie à l'écologie, mais plutôt de mettre en place encore plus d'actions efficaces en prenant en compte les données financières : une écologie responsable, morceau par morceau, pour être des leaders dans certains domaines bien définis. Tout ce qui concerne la mer offre notamment un énorme potentiel.

Et surtout, Monaco devrait promouvoir davantage ses spécificités culturelles. Il faut défendre l'art de vivre à la monégasque. Il y a notamment un côté glamour qui a été un peu perdu et qui est à retrouver. Cela pourrait passer par le retour d'une certaine élégance, garder un cadre qui, sans aller jusqu'au dress code (nous ne sommes plus au XIX^e siècle et les codes ont évolué), montrerait qu'à Monaco, chacun fait attention à soi et au pays. Un avantage indéniable est qu'à l'heure où les touristes partagent leur visite en direct sur les réseaux sociaux, cela se remarquerait tout de suite. Il faudrait aussi développer le côté festif, pas au travers des boîtes de nuit qui sont maintenant dépassées, mais d'événements en fin d'après-midi et soirée. Comme je le disais, Monaco n'est ni Dubaï ni St Tropez, mais peut imposer son style en lançant de nouveaux rendez-vous hors saison. Ce sont les dimensions artistique et culturelle qui seront un axe de développement fort pour les périodes plus calmes.



**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

MUNEGU SOLUTIONS



William Varoux :
« Un entrepreneur n'a pas d'autre choix que la résilience »

William Varoux, Propriétaire Exploitant de Munegu Solutions, Entreprise de Services du Numérique (ESN) créée en 2019 à Monaco, donne son point de vue d'entrepreneur sur les conditions de l'attractivité économique.

MBN/ Quelles sont vos domaines d'expertise ?

William Varoux : J'ai une activité pluridisciplinaire qui est proche de la gestion de projets, c'est à dire que je construis aux côtés de mes clients, essentiellement en BtoB, les réponses à leurs problématiques de transition numérique. Mes compétences concernent la gestion et la dématérialisation documentaire, la digitalisation des process RH et d'impression. J'interviens aussi dans le domaine de la sécurité numérique avec du contrôle d'accès pour des centres d'affaires, des industries, et des groupes internationaux. Je propose également des solutions d'IoT avec la mise en place de capteurs de qualité de vie en entreprise et la gestion des espaces et outils de travail.

MBN/ Quel est votre point de vue d'entrepreneur sur l'attractivité économique de Monaco ?

W.V. : Adolescent, j'attendais impatiemment de venir en vacances à Monaco. Lorsque j'ai débuté ma carrière professionnelle en 1988, je travaillais déjà avec des sociétés monégasques comme Graphic Service et le Groupe Angelini, qui étaient avangardistes sur certaines technologies numériques. Même si elle n'a cessé d'évoluer depuis, l'attractivité économique de Monaco ne date donc pas d'hier. Au-delà de son aura financière, j'ai toujours été attiré par la Principauté, son écosystème entrepreneurial, et sa recherche d'excellence. Aussi, quand Xerox France, pour lequel je travaillais à l'époque, m'a proposé de venir m'y installer, je n'ai pas hésité. J'ai décidé de créer mon ESN en 2019. Aujourd'hui, les avancées de Monaco en la matière font que nous pouvons démarcher en toute crédibilité des entreprises françaises.

MBN/ Existent-ils des points d'achoppement à cette attractivité ?

W.V. : Si Monaco est aujourd'hui attractif et reconnu dans le numérique, il est vrai que les entreprises monégasques ne sont pas trop enclines à faire du chiffre d'affaires à l'extérieur du territoire, car au-delà de 20%, elles sont taxées, alors qu'elles exportent le savoir-faire monégasque.

Mon fichier clients étant bien étoffé, la prochaine étape sera de développer la société, et pour ce faire d'embaucher du personnel. Malgré l'attractivité économique du pays, je ressens une certaine appréhension, car l'embauche est compliquée à Monaco, et je manque d'informations sur les aides gouvernementales au développement existantes. Plus globalement, les institutions monégasques devraient communiquer davantage vis-à-vis des entreprises, les mettre plus en valeur, pour éviter d'aller chercher ailleurs des services qui existent ici, où l'écosystème numérique est très exhaustif. C'est d'ailleurs cette réalité que la Chambre Monégasque du Numérique, dont je fais partie, s'attache à représenter et amplifier.

Par ailleurs, ma société est hébergée en centre d'affaires, ce qui nécessitera que j'investisse dans l'occupation de bureaux supplémentaires afin que les collaborateurs que je souhaite embaucher, un administrateur des ventes, un technicien, et un commercial, puissent travailler dans de bonnes conditions. Absorber cette dépense exigera de développer encore davantage mon activité pour pouvoir préparer et soutenir la croissance de l'entreprise et les futures embauches.

MBN/ Quels autres freins rencontrez-vous ?

W.V. : Un entrepreneur n'a pas d'autre choix que la résilience. En 3 ans d'existence, ma société a dû survivre à 3 mues. La première est survenue 6 mois après sa création, quand l'épidémie mondiale de Covid-19 a entraîné des fermetures d'usines en Chine. Je fournissais alors 30% des pharmacies françaises en scanners pour numériser les ordonnances vers les logiciels métiers des pharmaciens, et me suis retrouvé dans l'incapacité de fournir du matériel. La seconde transformation majeure que j'ai dû opérer, à la demande de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique, est le changement de nom de la société : la dénomination initiale SOC MC, en lien avec mon activité de sécurité, se télescopait sur les moteurs de recherche avec celle du centre opérationnel de sécurité (SOC). Cela a provoqué une perte d'activité durant 6 mois, le temps d'effectuer les démarches administratives et de refaire le référencement sur Internet sous l'actuelle dénomination de MUNEGU SOLUTIONS, même si elle est plus parlante et que j'en suis fier. La troisième mutation est celle liée à la pénurie mondiale de matériels de bureautique depuis un an. Les copieurs et les systèmes d'impression sur lesquels je réalisais des marges sont en grande tension avec des délais de livraison de 3 à 6 mois. Mes ventes ont été divisées par 10, ce n'est économiquement plus viable. Tous les constructeurs sont touchés, et la guerre en Ukraine amplifie le phénomène. Je dois donc soit trouver de nouveaux chemins d'approvisionnement, notamment au Mexique, soit me réinventer et changer de marché.

MBN/ Comment appréhendez-vous l'avenir ?

W.V. : Positivement, car j'ai réussi à pérenniser mon activité et à renouveler mon offre, passant d'un spécialiste de solutions de numérisation et d'impression à un expert du Cloud, avec une nouvelle offre s'apparentant à une conciergerie du digital. Cela n'aurait pas été possible sans l'attractivité de Monaco, qui est un concentré de diversité et de proximité économique sur 2 km². En outre, les actions de la Délégation interministérielle désormais chargée de l'attractivité en complément de la transition numérique, pilotées par Frédéric Genta, ont posé un cadre propice au développement de l'écosystème numérique monégasque.

TRANSPORT & COMMODITIES MANAGEMENT



Sébastien Knecht de Massy :

« le point faible majeur du pays se situe au niveau des contraintes du système bancaire »

Gérant de la SARL Transport & Commodities Management (T&C), opérant dans le secteur du transport maritime et des matières premières, Sébastien Knecht de Massy explique quelles sont les conditions nécessaires à l'attractivité de Monaco.

MBN/ Quelle est votre activité ?

Sébastien Knecht de Massy : Je suis armateur et membre de la Chambre Monégasque du Shipping. En tant que Monégasque, j'ai toujours suivi la vie économique du pays, mais j'ai aussi vécu plus à l'étranger qu'à Monaco, notamment en Afrique du Sud, États-Unis et Singapour, ce qui me permet d'avoir une vision plus large des forces et faiblesses de Monaco, de les comparer avec ce qui existe ailleurs.

MBN/ Qu'en reprenez-vous sur l'attractivité de Monaco ?

S.K. de M. : Au global, Monaco est très attractif, c'est presque l'endroit idéal pour le business. En comparaison avec d'autres pays, nous bénéficions notamment d'une administration assez réactive, presque au niveau de centres internationaux comme Singapour, ce qui est une référence. Bien sûr nous sommes confrontés aux problèmes d'espace disponible et d'accès : il est difficile de trouver des surfaces de bureaux, même si le développement des Business Centers a permis une amélioration, et les loyers sont élevés.

Mais du point de vue d'un professionnel du transport maritime, le point faible majeur du pays se situe au niveau des contraintes du système bancaire, qui pénalisent le développement de notre secteur. Confrontées de la part de certains établissements bancaires de la place à des refus d'ouverture de compte ou à des clôtures inattendues, des entreprises de shipping sont donc obligées de gérer leur activité au travers de comptes domiciliés à l'étranger. Bien sûr la loi monégasque n°1492 du 8 juillet 2020 qui a instauré un droit au compte bancaire constitue une avancée sur le plan législatif, mais ne permet pour l'heure dans son application qu'une réponse limitée à cette problématique car les grandes banques de la place veulent surtout faire de la gestion de fortune. Sans cette contrainte forte, la Principauté pourrait être un hub mondial du shipping, et nous avons d'ailleurs obtenu toutes les autorisations pour ce faire. Toute la filière maritime est impactée par ces difficultés, qui dissuadent d'autres armateurs de venir s'établir en Principauté, d'y créer leur entreprise et d'y embaucher du personnel. C'est donc vraiment à ce niveau-là que se situe le principal frein au développement de notre secteur, et plus globalement à l'attractivité du pays.



Tous s'accordent : Monaco bénéficie d'une forte attractivité pour les entreprises malgré quelques faiblesses, mais le pays devra savoir s'adapter et évoluer pour conserver cette force essentielle dans un monde de plus en plus en compétition.

LE TÉLÉTRAVAIL

PARTIE 1 : PREAMBULE

A. L'historique et les textes de référence

Jean Emmanuel Ray, professeur de droit à l'Université Paris I Sorbonne et à Science Po, a écrit en mai 2014 dans l'édition n°152 du magazine "Liaisons sociales" : *"Dans notre monde du social aujourd'hui un peu déprimé, est-il possible de trouver un thème d'intérêt général et gagnant-gagnant? Gagnant pour les salariés en termes de qualité de vie, gagnant pour l'entreprise en termes de productivité? Depuis la loi du 22 mars 2012 (en France) qui l'a fait entrer dans le Code, le télétravail décolle et les accords collectifs se multiplient."*

Les progrès enregistrés ces dernières années dans le domaine des TIC ont permis la mise en place du télétravail par les entreprises et ont modifié en profondeur l'organisation même du travail.

Le télétravail offre un certain nombre de potentialités :

- Pour les entreprises :

- Des gains de productivité : meilleure efficacité de travail, mise en réseau des compétences dispersées, flexibilité et réactivité
- Des gains dans le domaine immobilier : économie réalisée en matière d'espace de travail
- Des gains d'ordre social : atout incontestable pour satisfaire les salariés ou attirer de nouveaux profils

- Pour les salariés :

- Un gain de temps et d'argent : diminution des trajets domicile/travail
- Une meilleure qualité de vie : réduction de la fatigue et du stress liés aux déplacements et instauration d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- L'accès au travail des salariés à mobilité réduite

- Pour l'environnement :

- La réduction des déplacements et donc de la facture Carbone

• En 2007, le Conseil Economique et Social émettait un projet de vœu indiquant *"que le Gouvernement Princier se dote d'une réglementation spécifique au télétravail, (considérant) que le télétravail à Monaco, rendu possible par les nouvelles technologies, constitue une nouvelle organisation du travail ainsi qu'un début de solution aux problèmes de place et de circulation inhérents à la petite taille de notre Pays."*

• Dans le même temps, le Syndicat Patronal des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication rencontrait Monsieur Jean Jacques CAMPANA, alors Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé, et Monsieur Eric BESSI, Directeur du Travail, pour évoquer avec eux le dossier télétravail afin qu'il puisse être réglementé en Principauté, les professions représentées étant fortement concernées.

• Tout à fait conscient de l'importance d'un tel dossier, le Gouvernement Princier a communiqué un avant-projet de loi sur le télétravail le 26 mars 2010 encadrant cette nouvelle forme de travail, pour lequel le Conseil Economique et Social s'est prononcé favorablement, à une large majorité, le 08 juin 2010. Dans un projet de loi, le Gouvernement Princier mettait en avant ce mode d'organisation du travail parce qu'il répond aux besoins évolutifs de l'entreprise, dans ses objectifs de compétitivité et de productivité et aussi parce qu'il répond aux attentes des salariés qui souhaitent une plus grande autonomie dans la gestion et dans l'accomplissement de leurs tâches.

Pour le Gouvernement Princier, *"la promotion de ce mode d'organisation du travail constitue l'une des opportunités données à la Principauté de desserrer les contraintes géographiques susceptibles de freiner le développement de son activité économique, mais aussi de contribuer au développement du*

bassin d'emploi monégasque; et de permettre de contribuer à l'amélioration de l'assise démographique des régimes sociaux monégasques dont on sait que l'équilibre à terme est tributaire d'une croissance soutenue des effectifs assurés, surtout en matière de retraite."

• Parallèlement, le Gouvernement Princier a entamé des négociations avec la France et l'Italie, pour revoir les accords internationaux de sécurité sociale, car comme il l'a précisé dans son projet de loi n°947 : *"au regard des particularismes de la Principauté à savoir, une activité économique croissante sur un territoire restreint, le télétravail a nécessairement une dimension extraterritoriale dont il convient de régir les conséquences"*. Il était notamment en effet indispensable de modifier la convention bilatérale de sécurité sociale du 28 février 1952 entre la Principauté de Monaco et la France, qui est entrée en vigueur en 1954 et qui avait déjà été modifiée à cinq reprises entre 1961 et 1998, laquelle était complétée et explicitée par quatre arrangements administratifs.

Après quatre ans de discussions, une Commission mixte franco-monégasque de sécurité sociale a signé le 18 mars 2014 deux accords bilatéraux majeurs, relatifs à l'introduction du télétravail pour les entreprises et les salariés de Monaco :

- L'avenant n°6 à la Convention bilatérale de sécurité sociale entre la France et Monaco signé par Son Excellence Monsieur Michel ROGER et Son Excellence Monsieur Hugues MORET, Ambassadeur de France à Monaco, qui vient définir ce qu'est le télétravail et qui pose le principe selon lequel les télétravailleurs résidant en France pourront être assujettis à la législation monégasque, pendant toute la durée de leur activité en tant que télétravailleurs pour le compte d'une entreprise installée sur le territoire de la Principauté.

- Puis un arrangement administratif signé par Monsieur Stéphane VALERI, Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé, et Madame Amandine GIRAUD, Chef de Division des Affaires Communautaires et Internationales, modifiant l'arrangement administratif n°5 relatif aux modalités d'application de la Convention de 1952 entre Monaco et la France sur la sécurité sociale. Cet accord vient notamment fixer les modalités du règlement financier relatif au partage de la charge des soins de santé des futurs pensionnés télétravailleurs et de leurs ayants droit.

Comme l'avenant n°6 touche aux principes fondamentaux de la sécurité sociale, celui-ci devait être soumis à autorisation parlementaire en France, en vertu de l'article 53 de la Constitution du pays voisin.

L'adoption de ces nouvelles dispositions a donc nécessité le vote d'un projet de loi, qui a été examiné par le Sénat et l'Assemblée Nationale, qui ont voté la loi n°2016-653 du 23 mai 2016 autorisant l'approbation de l'avenant n°6 entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la Principauté de Monaco à la Convention du 28 février 1952 entre la France et la Principauté de Monaco sur la sécurité sociale, signée à Monaco le 18 mars 2014.

Par ailleurs, l'avenant n°6 ratifié sera, à travers le projet de loi n°947 du Gouvernement Princier, transmis au Conseil National le 26 février 2016, pour son approbation, conformément au chiffre 2 de l'article 14 de la Constitution aux termes duquel : *"ne peuvent être ratifiés qu'en vertu d'une loi, les traités et accords internationaux dont la ratification entraîne une modification de dispositions législatives existantes."* (Cet avenant a en effet pour objet d'encadrer l'exercice du télétravail entre les deux Etats, grâce à la définition de règles de coordination particulières entre les régimes de sécurité sociale de chacun des Etats.)

• Le Conseil National a approuvé le projet de loi n°947 du Gouvernement, portant approbation de la ratification de l'avenant n°6 à la Convention du 28 février 1952, et adopté la loi n°1.428 le 04 juillet 2016. La loi n°1.428 prévoit un article unique qui dispose : *"Est approuvée, en application du chiffre 2 du deuxième alinéa de l'article 14 de la Constitution, la ratification de l'avenant*

n°6 à la Convention du 28 février 1952, entre la Principauté de Monaco et la France, sur la sécurité sociale signée le 18 mars 2014. La présente loi est promulguée et sera exécutée comme loi de l'Etat."

- La loi n°1.429 relative au télétravail sera également votée par le Conseil National le 28 juin 2016, suite au dépôt en séance du 02 octobre 2014, par le Gouvernement Princier, d'un nouveau projet de loi n°926. Comme le précisait le Gouvernement Princier dans son exposé des motifs : *"L'objectif du présent projet est de créer le cadre du développement de cette forme de travail, d'en réguler l'usage dans le but de réaliser l'équilibre essentiel entre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins économiques et la sécurité garantissant la protection de l'emploi, des rémunérations et des droits sociaux. Il apparaît en effet primordial que le télétravail, s'organise dans un cadre juridique adapté et sécurisé qui ne peut être constitué, eu égard à ses spécificités, par les dispositions de la loi n°735 du 16 mars 1963 établissant le statut du travail à domicile."*

La loi n°1.429 vient fixer les règles générales relatives au télétravail. Elle définit notamment le champ d'application de la loi ainsi que le télétravail lui-même, la part maximale du temps de travail du salarié qui peut lui être consacrée, sa mise en place et la procédure à suivre pour l'instaurer, de même que les droits des salariés et les obligations spécifiques de l'employeur à l'égard des télétravailleurs. Enfin, elle prévoit des dispositions sur la responsabilité pénale de l'employeur qui contrevient à certaines dispositions de la loi.

Par ailleurs, cette loi modifie la loi n°629 du 17 juillet 1957, tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, pour intégrer de nouvelles dispositions concernant notamment la mention du télétravail sur le permis de travail et la modification du permis de travail en cas d'instauration ou de cessation du télétravail en cours d'exécution du contrat de travail. De même, elle prévoit de nouvelles dispositions relatives à l'obligation déclarative.

Enfin, la loi n°1.429 modifie aussi la loi n°1.144 du 26 juillet 1991 concernant l'exercice de certaines activités économiques et juridiques, pour prévoir la possibilité de priver d'effet ou suspendre la déclaration d'activité, ou encore de suspendre ou de révoquer l'autorisation d'activité si l'auteur de la déclaration, le titulaire de l'autorisation ou la société ne dispose pas d'une installation ou d'un personnel permettant une activité effective sur le territoire monégasque. Comme le précisait le Gouvernement Princier dans son exposé des motifs du projet de loi n°926 relative au télétravail, *"il convient effectivement d'éviter que, du fait de sa nouvelle organisation, l'entreprise monégasque se trouve vidée de ses salariés en Principauté et donc de sa matérialité, ce qui aurait pour conséquence d'entraîner une requalification fiscale"*.

- La loi n°1.429 est ensuite complétée par un arrêté ministériel n°2016-425 du 1^{er} juillet 2016 qui porte application de la loi n°1.429 et notamment des articles 3 et 4. Cet arrêté ministériel précise dans un article 1^{er}, les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application de l'article 3 de la loi n°1.429 ainsi que dans un article 2, les mentions obligatoires de la déclaration prévues à l'article 4 de la loi n°1.429. L'arrêté ministériel prévoit enfin, dans un article 3, des sanctions pénales en cas d'infraction aux prescriptions dudit arrêté.

PARTIE 2 : L'ANALYSE DES TEXTES

A. Champ d'application et définition du télétravail

- **Champ d'application :**

- ❖ Conformément à l'article 1^{er} alinéa 1 de la loi n°1.429 du 04 juillet 2016 relative au télétravail : *"Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail exercée par un salarié, lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un Etat ayant conclu avec l'Etat monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté."*

- **Les dispositions de la présente loi s'appliquent à toute activité de télétravail :** ce qui permet d'englober différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situation.

- **...exercée par un salarié lié à son employeur par un contrat de travail régi par la loi n°729 du 16 mars 1963 modifiée :** Il ne peut s'agir donc d'un travailleur indépendant. Il concerne une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente, conformément à la loi n°729 relative au contrat de travail.

- **...depuis le territoire de la Principauté ou celui d'un Etat ayant conclu avec l'Etat monégasque une convention internationale de sécurité sociale prévoyant, durant cette activité, le maintien de l'affiliation du télétravailleur auprès des organismes de sécurité sociale de la Principauté :** **A ce jour, l'activité de télétravail peut être exercée uniquement depuis la France ou la Principauté,** qui ont signé la convention bilatérale de sécurité sociale le 28 février 1952 et prévu, par un avenant n°6 à ladite convention (vu ci-dessus), l'assujettissement des télétravailleurs salariés qui effectuent au moins un tiers de leur temps de travail hebdomadaire dans les locaux de l'employeur, à la législation de sécurité sociale de l'Etat où l'employeur a son siège social ou son domicile.

Il est à noter que le 10 mai 2021, a été signé l'Avenant n° 1 à la Convention Générale de Sécurité sociale entre la Principauté de Monaco et la République Italienne du 12 février 1982, relatif à l'introduction du télétravail pour les salariés de la Principauté résidant en Italie.

Cet accord définit ce qu'est le télétravail et pose le principe selon lequel les télétravailleurs résidant en Italie pourront être assujettis à la législation sociale monégasque, pendant toute la durée de leur activité en tant que télétravailleurs pour le compte d'une entreprise installée sur le territoire de la Principauté et vice versa.

Toutefois cet avenant doit encore être ratifié par le Parlement italien. Le télétravail n'est donc pas encore légalement possible pour les salariés résidant en Italie tant que cette ratification n'aura pas rendu l'accord applicable.

- **Définition du télétravail :**

Plusieurs critères doivent être réunis pour caractériser le télétravail et être soumis aux dispositions de la loi n°1.429.

- ❖ Conformément à l'article 1^{er} alinéa n°2 de la loi n°1.429 : *"Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n° 729 du 16 mars 1963, modifiée, et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué pour partie hors de ces locaux de façon régulière"*.

- **Le télétravail doit utiliser les TIC :** Ce critère exclut les salariés qui n'effectuent que des tâches manuelles à leur domicile et qui sont régis par la loi n°735 du 16 mai 1963.

- **Dans le cadre d'un contrat de travail régi par la loi n°729 du 16 mars 1963 :** et qui réunit donc les trois conditions indispensables (l'exécution d'un travail, sous l'autorité et au profit d'une autre personne et contre paiement d'un salaire).

- **Le travail doit s'effectuer pour partie dans les locaux et pour partie hors des locaux de façon régulière :**

- L'activité de télétravail peut être exercée au domicile du salarié ou bien depuis un tiers-lieu, qui sont des espaces de travail gérés par un opérateur économique public ou privé distinct de l'employeur : il peut s'agir de télé-centres ou d'espaces de co-working. Il permet à tout télétravailleur d'exercer le travail qu'il effectue hors des locaux de son entreprise.

Le rapport de la CISAD du 10 juin 2016 sur le projet de loi n°926 précise en page 8 que : *"Lors de ses échanges avec la CISAD, le Gouvernement a indiqué qu'il n'était pas opposé à l'idée que le télétravail puisse être réalisé alternativement au sein de plusieurs lieux, qu'il s'agisse de la résidence principale et de la résidence secondaire du salarié, ou bien de la résidence principale et d'un télé-centre, par exemple... Les membres de la commission en ont, par conséquent, conclu que le télétravail pouvait être réalisé au sein de plusieurs lieux, lesquels peuvent être situés sur un même territoire ou sur des territoires différents."*

Par ailleurs, le Gouvernement a précisé sur son site que : *"L'entreprise ne doit avoir aucun contact avec le tiers-lieu, l'abonnement au tiers-lieu doit être payé directement par le salarié et sera remboursé par l'employeur sur présentation d'un justificatif."*

- Le caractère régulier affecté aux tâches signifie que le travail en dehors de l'entreprise doit intervenir selon une certaine fréquence et non de manière exceptionnelle. De ce fait, il exclut le télétravail très occasionnel, utilisé pour répondre à des situations exceptionnelles (comme un travail urgent ou bien le fait de garder un enfant malade...).

➔ Le travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise : Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas en soit à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Cela exclut par exemple les salariés qui sont en astreinte depuis leur domicile ou bien certaines tâches qui ne s'effectuent que sur le terrain et pas dans l'entreprise... De même, les commerciaux ne sont pas des télétravailleurs quand ils vont visiter leurs clients, même s'ils travaillent en dehors de l'entreprise (sauf par exemple pour les tâches administratives).

- ❖ Conformément à l'article 1^{er} alinéa n°3 de la loi n°1.429 : *"Le télétravail ne peut occuper plus des deux tiers du temps de travail du salarié. Celui-ci exécute sur le territoire monégasque la partie de son activité qui n'est pas sous forme de télétravail."* Le texte ne précise pas que le calcul doit se faire de manière hebdomadaire mais c'est le cas dans la mesure où le temps de travail est calculé sur une base hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'Ordonnance-loi n°677 du 02 décembre 1959 sur la durée du travail et, en outre, l'avenant n°6 à la Convention bilatérale de sécurité sociale franco-monégasque de 1952 prévoit un temps de travail hebdomadaire.

Comme précisé dans l'exposé des motifs du projet de loi n°926 du Gouvernement Princier : *"Il s'agit de l'une des spécificités du dispositif projeté qui paraît importante dans le maintien du lien entre le télétravailleur et l'entreprise, l'activité du salarié devant, pour le temps d'activité non réalisé sous la forme du télétravail, être effectué au sein de l'entreprise..."*

- ❖ Conformément à l'article 1^{er} alinéa n°4 de la loi n°1.429 : *"Le travail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du personnel par l'employeur, ne peut être considéré comme du télétravail."* Le Gouvernement a souhaité *"par ces dispositions, écarter du champ d'application de la loi les établissements secondaires qui demeureront assujettis en la matière au principe dit de territorialité"*. Il souhaitait *"effectivement éviter que, du fait de sa nouvelle organisation, l'entreprise monégasque se trouve vidée de ses salariés en Principauté et donc de sa matérialité..."*

B. La mise en place du télétravail

Avant le passage au télétravail, il est fortement conseillé à l'entreprise de réaliser un bilan coûts et avantages du télétravail et en définir les objectifs précis. Elle doit s'assurer bien évidemment de la possibilité pour ses salariés, ou certains d'entre eux, de réaliser le travail à distance car toute activité n'est pas télétravaillable et tout salarié n'est pas toujours apte à télétravailler. La réussite d'un tel projet passe par l'instauration d'une relation de confiance.

L'employeur et le salarié peuvent convenir du télétravail dès l'embauche ou bien pendant l'exécution du contrat par accord de volonté. Toutefois, avant de conclure un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail prévoyant ce mode d'organisation du travail, l'employeur doit respecter une procédure particulière définie par la loi n°1.429 du 04 juillet 2016 et l'arrêté ministériel n°2016-425 portant application de la loi n°1.429.

a. L'information des délégués du personnel

Conformément à l'article 4 de la loi n°1.429 : *"Préalablement à la mise en place d'une activité de télétravail, l'employeur informe les délégués du personnel concernés des modalités générales d'exécution envisagées de ladite activité au sein de l'entreprise, y compris des informations permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi..."*

L'employeur doit absolument respecter cette formalité. Il ne fait qu'informer les délégués du personnel mais ne les consulte pas. En cas de désaccord d'une

partie ou de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur pourra poursuivre ses démarches.

En l'absence de délégué du personnel, la loi ne précise rien. Il serait toutefois souhaitable qu'une information soit communiquée à l'ensemble des salariés. Nous conseillons également aux chefs d'entreprise de réunir les délégués du personnel ou les salariés pour leur faire part de cette information et de rédiger un procès-verbal. Ce n'est pas une obligation mais une simple précaution.

b. Les démarches administratives :

❖ Demande de conformité des modalités d'exécution du télétravail auprès du Directeur du Travail

- Une fois les délégués du personnel informés, l'employeur doit obligatoirement, avant de mettre en place l'activité de télétravail, transmettre *"ces modalités d'exécution par lettre recommandée avec accusé de réception, au Directeur du Travail, qui se prononce dans un délai de 2 mois sur leur conformité aux dispositions de la présente loi..."*, et ce, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de la loi n°1.429. L'employeur notifiera notamment au Directeur du Travail qu'il a bien informé les délégués du personnel des modalités générales d'exécution. (Nous conseillons aux chefs d'entreprise de joindre à la lettre recommandée, le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel comme suggéré ci-dessus.)

L'employeur peut utiliser un formulaire type tenu à sa disposition par la Direction du Travail obtenu lors d'un rendez-vous.

Ce formulaire a comme objectif de faciliter la rédaction du projet et de mener une réflexion sur la thématique. Les modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail sont définies par l'arrêté ministériel n°2016-425 du 1^{er} juillet 2016 portant application de la loi n°1.429.

L'article 2 dudit arrêté ministériel liste les mentions obligatoires de la déclaration prévues à l'article 4 de la loi n°1.429 qui sont :

1. L'identité de l'employeur et, le cas échéant, sa raison ou sa dénomination sociale;
2. L'adresse de l'employeur;
3. Le ou les types de lieux d'exercice de l'activité en télétravail ainsi que leur adresse;
4. Les conditions d'éligibilité au télétravail;
5. La procédure interne permettant la mise en place du télétravail dans l'entreprise;
6. Les modalités d'exécution du télétravail dans l'entreprise qui reprennent notamment, les stipulations contractuelles obligatoires vues à l'article 1^{er} du présent arrêté.

Conformément à l'article 3 de l'arrêté ministériel : *"Toute fausse indication dans l'une des mentions prévues aux articles précédents, ainsi que toute autre infraction ou prescription au présent arrêté sont constatées et punies conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n°1.429 susvisée."* L'article 12 de la loi n°1.429 dispose que : *"Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal, l'employeur qui contrevient aux dispositions du troisième alinéa de l'article premier, de l'article 3 ou 4, du premier alinéa de l'article 7 ou de l'article 8."*

- **L'activité de télétravail ne pourra être mise en œuvre par l'employeur que lorsque le Directeur du Travail aura déclaré explicitement, par retour de courrier RAR, l'activité conforme à la loi ou bien s'il s'abstient de répondre dans un délai de deux mois.**

- L'employeur ne pourra en aucun cas procéder à une quelconque modification des modalités générales d'exécution de l'activité de télétravail sans respecter à nouveau la procédure d'information des délégués du personnel et la consultation de la Direction du Travail comme détaillée ci-dessus.

❖ Le permis de travail

Après validation par le Directeur du Travail du dispositif cadre, l'employeur devra déposer une offre d'emploi télétravaillée en cas d'embauche en télétravail.

La déclaration de la vacance d'emploi se fera au moyen d'un imprimé fourni par le Service de l'emploi sur lequel figureront un certain nombre de renseignements, dont la mention du télétravail. L'employeur, à l'issue de ce dépôt, devra respecter la procédure habituelle telle que définie par la loi n°629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté. Cette activité ainsi que le lieu de réalisation devront avoir été au préalable mentionnés sur la demande d'autorisation d'embauchage et de permis de travail ou sur la déclaration d'embauche pour les personnes de nationalité monégasque. Le permis de travail mentionnera le statut de télétravail.

Quand l'activité de télétravail du salarié est instaurée pendant l'exécution de son contrat de travail, par accord des deux parties, l'employeur doit adresser au Directeur du Travail une demande de modification du permis de travail pour le salarié de nationalité étrangère, ou une simple déclaration de modification d'embauche pour le salarié de nationalité monégasque, qui devra indiquer qu'il y a télétravail.

Enfin, quand l'activité de télétravail du salarié prend fin, l'employeur doit adresser pour les salariés de nationalité étrangère, une demande de modification du permis de travail précisant la cessation de l'activité de télétravail, et pour les salariés monégasques, une simple déclaration modificative d'embauche.

Le Gouvernement Princier a indiqué dans l'exposé des motifs du projet de loi n°926 que : *"Cette information de la Direction du Travail a pour objet de permettre un contrôle de l'effectivité de l'activité en Principauté, tant par les agents de la Direction du Travail et de la Direction de l'Expansion Economique que par ceux des Caisses Sociales de Monaco, ce qui suppose également un recensement des entreprises et des salariés concernés par le télétravail."*

c. La formalisation de l'accord avec le salarié

❖ Contrat et avenant au contrat

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n°1.429, le télétravail est subordonné, dans le cadre d'une embauche, à la formalisation d'un contrat écrit ou, dans le cadre de l'instauration du télétravail en cours d'exécution du contrat de travail, à la formalisation d'un avenant au contrat.

Ce contrat, ou cet avenant au contrat, qui doit respecter un certain formalisme, nécessite l'accord de volonté du salarié et de l'employeur, chacun d'eux exprimant librement son consentement.

❖ Les clauses obligatoires

• L'arrêté ministériel n°2016-425 du 1^{er} juillet 2016 portant application de la loi n°1.429 relative au télétravail détaille dans son article 1^{er} les mentions obligatoires des clauses contractuelles (en application de l'article 3 de la loi n°1.429) qui sont :

- Le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail ;
- La détermination de la loi applicable (qui est extrêmement importante afin d'éviter autant que possible les conflits de loi surtout quand le contrat est exercé pour partie sur le territoire français et pour partie sur le territoire monégasque. Les adhérents à la FEDEM peuvent nous consulter sur ce point.)
A cette clause, nous suggérons d'y ajouter une clause attributive de compétence du Tribunal du Travail qui emporte renonciation au bénéfice de l'article 14 du Code Civil français.
- Les modalités d'exécution du télétravail et notamment :
 - Les jours pendant lesquels le travail est réalisé sous forme de télétravail ;
 - Les jours pendant lesquels le travail est réalisé dans les locaux de l'employeur ;
 - L'organisation du temps de travail, à savoir, notamment le décompte des jours et des lieux travaillés et les modes de vérification ;
- Les modalités de protection de la santé et de la sécurité du salarié, notamment toute information utile relative à l'ergonomie du poste de travail ;
- Les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail ;

- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et coûts inhérents au télétravail, ainsi que des autres frais professionnels ;
- Les modalités d'indemnisation par l'employeur de l'occupation du domicile du salarié ;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des assurances couvrant les risques liés au télétravail.

• En outre, le texte prévoit que : "lorsque le télétravail est instauré en cours d'exécution du contrat de travail, ces mentions obligatoires comprennent également les conditions de réversibilité du télétravail prévues à l'article 6 de ladite loi."

❖ La période d'adaptation

L'article 6 de la loi n°1.429 permet, quand le télétravail a été instauré par avenant au contrat de travail en cours d'exécution du contrat, la résiliation unilatérale par l'employeur ou le salarié dans les six mois de sa signature. La période d'adaptation peut être assimilée à une période probatoire. Elle permet au salarié et à l'employeur de revenir sur la situation de télétravail. Donc, aucune partie, ne peut être contrainte de demeurer en télétravail. Toutefois, les conditions de retour à une exécution de travail sans télétravail doivent obligatoirement être prévues dans l'avenant au contrat de travail, comme en dispose le dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel n°2016-425 du 11 juillet 2016, vu ci-dessus. Le Gouvernement, dans son exposé des motifs du projet de loi n°926 relative au télétravail, a estimé qu'il s'agissait *"d'aménager une période d'adaptation suffisante pour permettre à chacun d'appréhender la réalité de ce mode d'organisation du travail"*.

La réversibilité appartient donc à l'employeur comme au salarié, chacun d'eux pouvant prendre l'initiative de mettre un terme à la situation de télétravail, sans pour autant mettre fin au contrat de travail.

Le texte ne prévoit aucun formalisme particulier pour cette résiliation, si ce n'est qu'elle doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et prend effet de plein droit un mois après la présentation de ladite lettre.

Pour le reste, et conformément aux règles du droit commun des contrats, les parties peuvent toujours, à tout moment et d'un commun accord, modifier ou mettre un terme au contrat.

Le fait de rompre l'avenant au contrat spécifiant une activité de télétravail ne remet pas en cause le contrat initial. Le salarié se retrouve dans une situation identique à celle qui était la sienne préalablement à la conclusion de l'avenant audit contrat de travail.

- En dehors de cette période dite *"d'adaptation"* il n'y a aucun automatisme à réintégrer son poste sans télétravail. Toutefois, l'article 9 de la loi n°1.429 dispose que le salarié est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles lorsqu'il en a émis le souhait. L'employeur doit porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

En dehors des situations visées par la clause de réversibilité, l'employeur ne peut mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié. Dans le cas contraire, il s'agirait d'une modification essentielle au contrat de travail.

c. Les droits du télétravailleur et les devoirs de l'employeur

a. Conformément à l'article 8 de la loi n°1.429, les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs, les mêmes possibilités de carrière et le même accès à l'information et à la formation que les autres salariés de l'employeur

Bien que travaillant une partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise, le télétravailleur y est attaché et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés exerçant uniquement dans l'enceinte de l'entreprise (même si les notions de temps, de lieu et de travail dont dépend l'application de nombreuses dispositions sont ébranlées et nécessitent la prise de dispositions particulières).

→ **Le télétravailleur a les mêmes droits collectifs qu'un autre salarié :**
Le télétravailleur dispose d'un certain nombre de droits, comme le droit de représentation, le droit syndical, le droit de grève...

→ **Les télétravailleurs bénéficient également des mêmes droits individuels qui sont garantis aux salariés :** Les télétravailleurs ont les mêmes droits aux congés-payés, aux jours fériés, aux dispositions en matière d'hygiène et de sécurité... à la réglementation en matière de temps de travail... à la réglementation sur le repos hebdomadaire que les autres salariés de l'entreprise, ne télétravaillant pas.

A ce titre, le télétravail ne doit pas conduire à enfreindre la législation et la réglementation monégasque. Par exemple, l'employeur doit veiller scrupuleusement au respect de la réglementation sur le temps de travail et ne pas dépasser les durées maximales, journalière et hebdomadaire, fixées dans l'ordonnance loi n°677 sur la durée du travail. De même, l'employeur doit octroyer au télétravailleur des jours de congés-payés qui représentent une période dite de repos. De même, il devra octroyer un jour de repos hebdomadaire conformément à la loi n°822 du 23 juin 1967...

→ **La loi dispose aussi que le télétravailleur doit avoir les mêmes possibilités de carrière qu'un autre salarié de l'entreprise et doit avoir les mêmes droits d'accès à l'information et à la formation.**

b. Mais pour tenir compte des particularités du télétravail, des dispositions spécifiques seront adoptées et mentionnées dans le contrat de travail concernant les modalités d'exécution du télétravail, ainsi que du décompte du temps de travail et des modalités de vérification.

• Le calcul de la durée du travail repose traditionnellement sur la présence physique du salarié dans l'entreprise. Il est donc moins aisé de quantifier le temps de travail du télétravailleur. A ce titre, l'arrêté ministériel n°2016-425 prévoit que doivent figurer, dans les mentions obligatoires des clauses contractuelles stipulées en application de l'article 3 de la loi n°1.429, le décompte des jours et des heures travaillés et les modalités de vérification.

Les horaires de travail peuvent être établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'entreprise ou sur des bases différentes, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Comme le télétravail ne doit pas conduire à enfreindre la réglementation sur le temps de travail, l'employeur doit être amené, pour éviter tout litige ultérieur sur un décompte horaire de travail, à rappeler au télétravailleur, par écrit, les jours et heures travaillés, les temps de repos, les pauses obligatoires, les amplitudes... et lui rappeler que les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie.

L'employeur doit parallèlement fixer les modalités de contrôle du temps de travail à distance, qui peuvent consister en un système d'auto-déclaration, la mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur ou de contrôle par le service informatique...

→ **L'employeur, qui doit veiller au respect de la réglementation sur la durée du travail, doit dans le cas du télétravail s'assurer de la fiabilité du système de décompte des heures de travail.**

Les modalités de contrôle du travail du salarié ou du matériel utilisé doivent être connues par avance du salarié.

Aussi, l'employeur qui souhaite mettre en place un dispositif de surveillance des salariés doit en informer le salarié concerné et, si le support de contrôle implique la création d'un traitement automatisé, le déclarer à la CCIN.

A ce titre, il faut savoir que le Tribunal du Travail a jugé dans une affaire J.D.G. c/ SAM W.G., le 19 février 2004, que : *"si l'employeur a certes le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, pendant le temps du travail, ce dernier ne peut toutefois mettre en œuvre les moyens de surveillance, non préalablement portés à la connaissance desdits salariés et se constituer ainsi des moyens de preuves illicites. Nul ne pouvant en effet apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché, la surveillance des salariés, si elle n'est certes pas interdite par principe, doit néanmoins se combiner avec le respect de la liberté individuelle et de la liberté de l'employé."*

Il faut savoir que depuis ce jugement de 2004, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives, qui a pour mission de contrôler et vérifier le respect des dispositions législatives et réglementaires en matière de protection des informations nominatives, conformément à la loi n°1.165

du 23 décembre 1993, a rédigé plusieurs délibérations valant simples recommandations sur les dispositifs notamment de vidéo surveillance mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé mais aussi sur les autres technologies telles que les enregistrements sonores ou le transfert de données par le biais de réseau informatique, en l'absence de dispositions légales ou réglementaires encadrant ce genre de technologies. (Voir délibérations n°2010-13 du 03 mai 2010, n°2015-111 du 18 novembre 2015 et n°2017-054 du 19 avril 2017 et loi n°1.165 du 23 décembre 1995 relative à la protection des informations nominatives.)

Enfin, il faut savoir que par arrêté ministériel n°2012-359 du 21 juin 2012, relatif aux modalités de déclaration simplifiée de conformité des traitements informatifs et d'informations nominatives portant sur la "gestion des services de téléphonies fixe et mobile sur le lieu de travail", le Gouvernement a relevé que : *"les traitements relevant de cette catégorie ne sauraient en aucun cas :*

- *Permettre l'écoute ou l'enregistrement de la communication d'un employé;*
- *Permettre la surveillance des correspondants nominativement identifiés appelés par l'employé au-delà de la simple constatation de la nature privée de la communication;*
- *Permettre la géolocalisation d'un employé par le biais de son téléphone mobile;*
- *Porter atteinte aux droits conférés par la loi aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux..."*

Il va sans dire que les traitements d'informations nominatives ainsi réalisés devront satisfaire aux exigences de la loi n°1.165 du 23 décembre 1993. En effet, le télétravail pourra occasionner le recueil et le traitement d'informations nominatives. La FEDEM attire donc votre attention sur le fait que toute personne physique ou morale de droit privé désirant exploiter un traitement automatisé contenant des informations nominatives doit au préalable effectuer des formalités déclaratives (déclaration ordinaire ou simplifiée), de demande d'autorisation ou de demande d'avis auprès de la CCIN.

En outre, le responsable de traitement doit garantir la sécurité et la confidentialité des données. Il a également une obligation d'information à l'égard des personnes concernées par les données nominatives traitées (obligation d'information sur l'identité du responsable et des destinataires, sur la finalité du traitement, sur le droit d'opposition, d'accès et de rectification relatifs aux données...). Le responsable est enfin obligé de garantir le droit d'accès, de correction et de suppression des informations nominatives.

Le non-respect de ces dispositions pourra entraîner des sanctions pénales.

→ **De même, l'employeur est tenu d'appliquer la réglementation monégasque en matière d'hygiène et de sécurité et de respecter les textes en vigueur car les télétravailleurs sont bénéficiaires de toutes les protections sociales lors de l'accomplissement de leurs tâches y compris à leur domicile. La responsabilité de l'employeur ne saurait s'arrêter à la porte de leur domicile.**

Ainsi, l'arrêté ministériel n°2016-425 prévoit dans le cas du télétravail que l'employeur doit fixer les modalités de protection de la santé et de la sécurité du salarié, et notamment toute information utile relative à l'ergonomie du poste de travail. De ce fait, l'employeur doit s'assurer de la conformité du domicile du salarié. Il est important que l'employeur envisage les risques éventuels de l'espace de travail en vérifiant les points essentiels de l'installation du bureau au domicile et bien entendu en remédiant aux défauts constatés. Il est souhaitable qu'il visite le local, après notification et accord du salarié, même si la loi ne le spécifie pas, ou bien qu'il délègue cette tâche à une équipe de techniciens ou à un établissement agréé de son choix et à ses frais. C'est un principe de précaution qui nous semble nécessaire pour éviter toute recherche en responsabilité.

Après l'installation du matériel, l'employeur s'oblige à faire entretenir les équipements de travail utilisés à des fins professionnelles.

Quant à l'information relative à l'ergonomie du poste de travail, l'installation d'un bureau au domicile ne doit pas souffrir de mauvaises conditions ergonomiques préjudiciables à la santé du télétravailleur.

A cet effet, il sera utile de rappeler au salarié les règles d'ergonomie de base. Les entreprises qui souhaiteraient avoir une sensibilisation en matière d'ergonomie du personnel, peuvent contacter l'Office de la Médecine du Travail qui les mettra en relation avec une ergonomie qui pourra dispenser une petite formation sur le sujet, dans l'entreprise.

Par ailleurs, les télétravailleurs bénéficieront du même suivi médical obligatoire que pour les autres salariés.

Quand un accident survient au domicile du télétravailleur, il s'agit de déterminer si c'est un accident du travail ou non. A Monaco, peut être qualifié d'accident du travail, l'accident qui répond à la définition de l'article 2 de la loi n°636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail. Cet article précise que : "Les accidents survenus **par le fait du travail, ou à l'occasion du travail**, en quelque lieu que celui-ci s'effectue, donnent droit, dans les conditions indiquées par la présente loi, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge de l'employeur, quel qu'il soit, dès lors qu'il aura été prouvé, par tous les moyens, que la victime exécutait, à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services..."

La situation du télétravailleur à domicile pose cependant quelques difficultés, car comment distinguer précisément les accidents survenus dans le cadre de l'activité professionnelle, des accidents domestiques. Aussi, il nous paraît important de définir précisément dans le contrat de travail l'espace de travail consacré au télétravail au sein du domicile du télétravailleur. Par ailleurs, la preuve du caractère professionnel de l'accident sera facilitée par la détermination précise des horaires de travail dans le contrat de travail et s'il est en connexion informatique permanente.

Dans le cas d'un accident survenu à son domicile par le télétravailleur, celui-ci doit déclarer son accident à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 48 heures (ce qui devra être précisé dans le contrat de travail) et définir l'endroit précis où il a eu lieu. Toutefois et si c'est possible, il serait préférable, même ne fut-ce que par téléphone qu'il le déclare immédiatement, sauf cas de force majeure. Il lui appartiendra, par ailleurs, d'apporter la preuve que la lésion est survenue au temps et au lieu de télétravail (tel que fixé dans le contrat). Lorsque cette preuve est rapportée, la lésion sera présumée être imputable au télétravail, mais cette présomption pourra être détruite si la preuve est rapportée que la lésion a une origine totalement étrangère au télétravail.

→ L'employeur devra prévoir les modalités de prise en charge par ses soins des assurances couvrant les risques liés au télétravail conformément à l'article 1^{er} point 8 de l'arrêté ministériel n°2016-425 :

L'employeur doit informer son assureur de la mise en place de l'activité de télétravail au sein de son entreprise. Parallèlement, le télétravailleur informera sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle à raison de X jours par semaine. Il s'assurera que son assurance multirisques habitation couvre sa présence pendant ses journées de travail. Il fournira à l'entreprise une attestation en conséquence, avant la signature du contrat ou de l'avenant à son contrat de travail. L'entreprise remboursera les éventuels surcoûts d'assurance engendrés par le télétravail sur présentation d'une facture acquittée de la compagnie d'assurance.

→ Conformément à l'article 9 de la loi n°1.429, l'employeur est tenu, à l'égard du télétravailleur : "De prendre en charge les coûts directement engendrés par l'activité de télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci."

L'employeur devra, conformément à l'arrêté ministériel n°2016-425 et à son article 1^{er}, fixer "les modalités de prise en charge par ses soins des frais et coûts inhérents au télétravail ainsi que des autres frais professionnels" ainsi que "les modalités d'indemnisation par l'employeur de l'occupation du domicile du salarié" et les insérer dans le contrat.

L'employeur est donc obligé de veiller à ce que le télétravailleur ait à sa disposition tous les outils nécessaires au télétravail : ordinateur, connexion internet, imprimante..., car il ne doit pas priver le salarié des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions en télétravail et cela va sans dire, le télétravailleur doit prendre soin de ce matériel.

Le contrat de travail prendra le soin de préciser les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail ainsi que leur usage.

Conformément à l'article 9 de la loi n°1.429 alinéa 2 l'employeur devra "informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques ou des services de communication électronique et des sanctions auxquelles il s'expose en cas de méconnaissance de celles-ci..."

Ainsi, l'employeur peut limiter l'utilisation du matériel informatique à un usage exclusivement professionnel. Ces restrictions concernent aussi la protection et la confidentialité des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles (le plus souvent ces règles font l'objet d'une charte informatique spécifique). Le télétravailleur doit être informé des sanctions encourues en cas de non-respect des restrictions imposées par l'employeur.

→ Par ailleurs, conformément à l'article 1^{er} alinéa n°7 de l'arrêté ministériel n°2016-425, l'employeur fixera dans le contrat les modalités d'indemnisation de l'occupation du domicile du salarié.

Le salarié qui accepte de télétravailler depuis son domicile doit, selon l'arrêté ministériel n°2016-425, être indemnisé en plus d'être remboursé des frais et coûts inhérents au télétravail.

L'employeur devra "justement" évaluer cette indemnité. Aucune disposition ne vient fixer de montant forfaitaire ni de lien entre cette indemnité et l'importance de la sujétion (espace occupé, temps passé à télétravailler...).

Il est à noter que les indemnités versées pour couvrir les frais de toute nature engagés par le télétravailleur à domicile sont exonérées de cotisations aux Caisses Sociales Monégasques à hauteur du montant de la base d'évaluation par jour télétravaillé. Pour information au 1^{er} mai 2022, la base d'évaluation est fixée à 3,86€.

→ L'employeur doit respecter la vie privée du salarié en dehors des horaires de télétravail.

Le droit au respect de la vie privée est une liberté fondamentale protégée par l'article 22 de la Constitution Monégasque de 1962. La liberté de domicile est rattachée au droit au respect de la vie privée. L'article 21 de ladite Constitution déclare le domicile inviolable. La Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, ratifiée par la Principauté en novembre 2005, prévoit dans son article 8 que : "toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance". Aussi, il est important que soient délimités dans le contrat de travail, les jours et heures de travail au domicile ainsi que les heures où le salarié peut être contacté.

→ Afin d'éliminer tout risque d'isolement du télétravailleur et de bien le rattacher à la communauté de travail, l'employeur doit organiser chaque année un entretien avec le salarié portant notamment sur ses conditions d'activité sous forme de télétravail.

En conclusion, le télétravail est une formidable révolution en matière d'organisation du travail, un véritable outil de flexibilité pour l'entreprise et les salariés, qui aura certainement des retentissements bénéfiques importants en matière économique, sociale et environnementale. Toutefois, avant de mettre en place cette forme d'organisation du travail, nous conseillons aux chefs d'entreprise de recourir aux services de la Direction du travail, qui prête son concours de manière gracieuse pour assister les chefs d'entreprise dans leur démarche, ou bien à leur conseiller juridique ou leur avocat. La FEDEM est à la disposition de l'ensemble de ses adhérents pour répondre à toutes leurs questions et les orienter.

LA DÉCISION DU TRIBUNAL SUPRÊME DU 28 MARS 2022 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le 24 juin 2021, la loi n°1505 sur l'aménagement concerté du temps de travail a été adoptée. Celle-ci introduit de manière pérenne dans le droit monégasque des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de trois textes majeurs impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Il s'agit de :

- L'ordonnance loi n°677 du 02/12/1959 sur la durée du travail, en ce qui concerne les dispositions inhérentes à la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail.
- La loi n°459 du 19/07/1947 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 (extension de la mission des délégués du personnel et fixation des règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise).
- La loi n°739 du 16/03/1963 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.

Nous vous invitons à lire la note juridique sur le sujet dans notre numéro 78 du MBN qui vous éclairera sur toutes les dispositions contenues dans la loi 1505 ainsi que dans les deux ordonnances attenant (8.810 et 8.811 du 2 août 2021).

LA REQUÊTE DE L'USM

L'Union des Syndicats de Monaco a déposé une requête auprès du Tribunal Suprême le 1^{er} septembre 2021, tendant à l'annulation de la loi n°1505 du 24 juin 2021.

Dans sa requête, l'USM soutient premièrement que la loi n°1505 méconnaît l'article 28 de la constitution, relatif à l'action syndicale qui dispose : *« Toute personne peut défendre les droits et intérêts de sa profession ou de sa fonction par l'action syndicale... »*.

Pour tenter de justifier cette méconnaissance de l'article 28 de la constitution, l'USM prétend que la loi aurait relégué les délégués syndicaux à un simple rôle d'assistants, les excluant alors délibérément des négociations collectives relatives à l'aménagement du temps de travail et méconnaissant de fait la liberté fondamentale protégée par ledit article.

Elle précise à cet effet que le législateur a prévu la possibilité d'établir un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, qui pourra être signé par, d'un côté, un employeur ou son représentant et, de l'autre, les délégués du personnel ou, à défaut, un représentant des salariés spécialement désigné à cet effet et que : *« le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent être assistés par tout délégué syndical. »*

L'USM soutient deuxièmement qu'en faisant primer l'accord d'entreprise sur la loi, le législateur crée une inversion de la hiérarchie des normes qui porterait atteinte aux droits des salariés.

Enfin, l'USM allègue, en dernier lieu que la loi n°1505 méconnaîtrait le droit au respect de la vie privée, protégée par l'article 22 de la constitution et l'article 8 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, au motif que *« les salariés employés depuis de nombreuses années et dont la vie familiale est organisée autour de leur rythme de travail vont soudainement voir leur quotidien bouleversé et remettre en cause l'équilibre budgétaire de la famille dans la mesure où les salariés qui effectuaient des heures supplémentaires afin d'augmenter leurs revenus se verront priver de cette possibilité. »*

LA CONTRE REQUÊTE DU MINISTRE D'ETAT

Par contre-requête du 03/11/2021, le Ministre d'Etat conclut au rejet de la requête de l'USM.

Il soutient en premier lieu, que le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article 28 de la constitution n'est pas fondé, dans la mesure où la loi attaquée n'exclut pas les syndicats de la négociation collective, celle-ci réaffirmant la prééminence accordée à ladite convention, tout en permettant la conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises ne relevant d'aucune convention collective prévoyant un aménagement du temps de travail.

Qu'ainsi, il n'y a donc aucune inversion préjudiciable à la hiérarchie des normes. Par ailleurs, la loi ouvre le champ de la négociation aux délégués du personnel ou à un représentant des salariés élus à cet effet **qui pourront être assistés par tout délégué syndical.**

Le Ministre d'Etat allègue en second lieu que la loi confère à l'accord d'entreprise une place subsidiaire.

Il soutient en dernier lieu que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 22 de la constitution et de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'est pas fondé. Il précise que la mise en œuvre de l'aménagement conventionnel du temps de travail doit recueillir un vote favorable des salariés concernés à la majorité simple, ce qui garantit une adhésion du personnel. Il explique que la négociation d'un accord par un syndicat n'apporte pas plus de garanties que l'accord des salariés concernés et que le bouleversement des conditions de travail allégué ne présente pas un caractère excessif.

LA RÉPLIQUE DE L'USM

Le 2 décembre 2021, l'USM a déposé une réplique tendant à maintenir sa requête, par les mêmes moyens.

LA DUPLIQUE DU MINISTRE D'ÉTAT

Le 4 janvier 2022, le Ministre d'Etat a déposé une duplique qui conclut au rejet de la requête par les mêmes moyens que la contre requête.

LA DÉCISION DU TRIBUNAL SUPRÊME

Après en avoir délibéré, le Tribunal Suprême, juge que :

SUR LE MOYEN TIRÉ DE LA MECONNAISSANCE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

Les dispositions de la loi n°1505 ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté syndicale pour les raisons ci-dessous :

Le Tribunal Suprême relève d'une part, que la loi n°1505 habilite une convention collective de travail ou À DÉFAUT, un accord d'entreprise, à répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année. Ainsi, il reconnaît qu'un tel accord présente en la matière un caractère subsidiaire par rapport à la convention collective de travail. Il relève également que la convention collective conclue par une entreprise ou bien l'accord d'entreprise signé RECUEILLE LE VOTE FAVORABLE A LA MAJORITÉ SIMPLE DES SALARIÉS CONCERNÉS par l'aménagement du temps de travail.

D'autre part, le Tribunal Suprême relève que, dans la même loi, le délégué du personnel et le représentant des salariés peuvent ÊTRE ASSISTÉS PAR TOUT DELEGUÉ SYNDICAL dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise.

Par ailleurs, le Tribunal Suprême relève que la loi prévoit 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 l'aménagement du temps de travail.

Le Tribunal Suprême retient également que le législateur a poursuivi un but d'intérêt général en permettant que l'aménagement du temps de travail soit autorisé et régi par un accord d'entreprise signé d'une part, par un employeur ou son représentant et d'autre part, les délégués du personnel, ou à défaut des représentants des salariés, ce qui favorise ainsi l'aménagement concerté du temps de travail, notamment dans les entreprises de taille réduite.

Cette notion d'intérêt général est un instrument efficace de la protection des droits fondamentaux.

Ainsi, le Tribunal Suprême juge que les dispositions de la loi ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté syndicale.

SUR LE MOYEN TIRÉ DE LA MÉCONNAISSANCE DU DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET FAMILIALE

Le Tribunal Suprême juge que les dispositions de la loi n°1505 « ne portent pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale » qui est défini dans l'article 22 de la constitution, pour les raisons suivantes :

Avant tout, le Tribunal Suprême relève que la loi n°1505 encadre suffisamment la convention collective de travail ou tout accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Il relève que tout aménagement du temps de travail est négocié par les représentants des salariés et doit recueillir l'accord de la majorité des salariés concernés par cet aménagement.

Les conditions dans lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut être aménagée sont précisées dans l'accord conclu, dans le respect de l'encadrement du temps de travail prévu par la loi. Les amplitudes maximale et minimale hebdomadaires de travail dans l'entreprise doivent être respectées. Le dispositif d'aménagement du temps de travail ne peut avoir pour effet ni d'autoriser une durée du travail supérieure à 48 heures par semaine, ni de porter atteinte aux dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de repos.

En cas de dépassement de la durée hebdomadaire de 39 heures, les salariés bénéficient de contreparties consistant en une compensation salariale ou un temps de récupération supplémentaire.

Le Tribunal Suprême relève également que les services de l'État sont chargés de contrôler l'aménagement du temps de travail par les entreprises, et que les conventions collectives de travail et les accords d'entreprises aménageant le temps de travail peuvent comporter des stipulations plus favorables pour les salariés que les garanties prévues par la loi ; toute clause d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail méconnaissant les dispositions de la loi n°1505 est nulle et de nul effet.

Le Tribunal Suprême a relevé aussi que le législateur a poursuivi un but d'intérêt général en adoptant la loi n°1505 :

- En permettant de faire varier le temps de travail en fonction des besoins des entreprises et des exigences de l'activité économique, tout en offrant des garanties nécessaires aux salariés concernés.
- En adoptant un dispositif permettant d'éviter les licenciements économiques, résultant dans certains secteurs économiques de périodes creuses induites par la saisonnalité.

En conclusion : le Tribunal Suprême a jugé que l'USM n'est pas fondée à demander l'annulation de la loi n°1505 du 24/06/2021 sur l'aménagement du temps de travail et que donc sa requête doit être rejetée.

Pour répondre à une interrogation de nos membres, les employeurs qui négocient un accord d'aménagement du temps de travail dans leur entreprise avec les délégués du personnel ou les représentants des salariés, conformément à la loi 1505, ont-ils l'obligation de faire appel à un délégué syndical ?

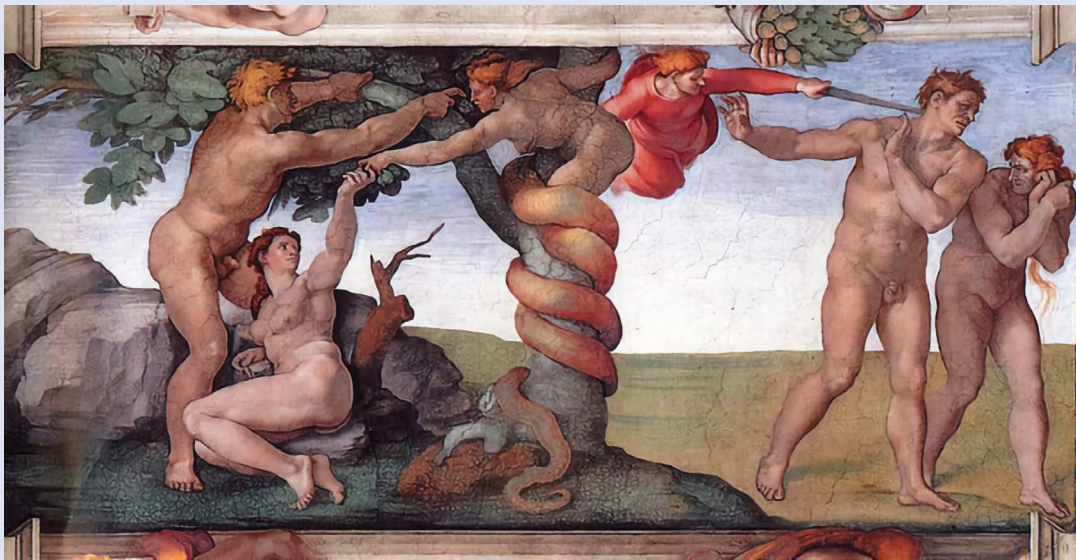
Conformément à la loi n°1505, le délégué du personnel ou le représentant des salariés **peuvent être assistés par tout délégué syndical**. Une telle assistance qui n'est pas obligatoire dans le texte de loi vise à soutenir le délégué du personnel ou le représentant des salariés en lui livrant des informations pratiques quant aux règles de négociation.

Seul le délégué ou le représentant des salariés est à même de savoir s'il veut s'adjoindre l'assistance d'un délégué syndical. Il ne revient pas à l'employeur de se substituer à eux pour décider d'une telle assistance qui serait contraire à la loi.

Les attendus de l'arrêt du Tribunal Suprême sont suffisamment précis pour s'en convaincre.

Le Service Juridique de la FEDEM est à votre disposition pour vous accompagner dans toutes les démarches relatives à la mise en place d'un accord d'aménagement du temps de travail.

CHANGEMENT D'ÈRE



“Le mieux est le mortel ennemi du bien.”

Charles de Secondat, baron de Montesquieu - *Pensées* 1007, XIII

LA MALÉDICTION

Si on en croit la mythologie la plus célèbre (*Genèse* 3), c'est une déesse serpent qui a réussi à tromper une femme pour qu'elle accepte de quitter le paradis des chasseurs-cueilleurs et se soumette à l'agriculture. Cette femme tristement coupable a entraîné son compagnon, et la malédiction est tombée sur l'humanité, et elle est terrible, et pas seulement pour les femmes. Dès lors il a fallu travailler du matin jusqu'au soir, faire des stocks, les protéger, et pour cela se regrouper en villages, puis en villes, fortifier celles-ci, organiser une hiérarchie, c'est-à-dire se soumettre aux dominants (*Base Éco* 14), etc., etc. On n'en est toujours pas sortis : c'était bien le péché originel qui nous a tous condamnés et nous condamne encore. Car si l'agriculture *permet* d'avoir plus d'enfants, elle en *exige* aussi plus, ce qui impose plus de terres à cultiver pour les nourrir, c'est-à-dire plus de terrains, et donc de chasser ou tuer de plus en plus de chasseurs-cueilleurs. En quelques millénaires, presque toute la terre était conquise, mais il faudra encore autant de millénaires pour que l'humanité retrouve son niveau de vie d'avant le basculement à l'agriculture. Pour ce rattrapage, il faudra le développement du capitalisme, c'est-à-dire de l'organisation du partage de la propriété privée du capital (*Base Éco* 3). Mais rien n'est parfait, la malédiction nous affecte tous encore de nos jours, et notre niveau de bonheur est toujours plus faible que celui des chasseurs-cueilleurs (Frackowiak et al., 2020).

La *Genèse* a été écrite après coup, le paradis perdu n'était certainement pas aussi paradisiaque qu'elle le fait croire. Mais sur tous les critères usuels, comme par exemple la durée de vie en bonne santé, la vie était bien beaucoup plus facile avant l'agriculture. Jared Diamond (1987) a même qualifié ce basculement de “pire erreur de l'histoire humaine”. En effet un chasseur-cueilleur ne “travaille” que quelques heures par jour. Il sait où trouver les plantes pour le nourrir, et où chasser le gibier. Mais il n'a pas d'autre garantie que sa capacité à changer d'endroit : il n'a aucune réserve. Depuis très longtemps il sait aussi qu'il suffit de disperser quelques graines pour avoir plus de la même plante

quelques lunaisons après, plus ou moins selon les cas. Il pourrait facilement se constituer une sécurité, avoir de quoi tenir en cas de coup dur, il en a toutes les capacités, les connaissances, et les compétences. Pourquoi ne le fait-il pas ? Pourquoi lui faut-il des dizaines de milliers d'années pour se lancer ? Il est possible que l'explication en soit partiellement culturelle ou religieuse : peut-être les anciens savaient qu'il ne fallait pas.

BLADE RUNNER

Nous voilà quelques millénaires après dans un monde qui se transforme de jour en jour. Les besoins primaires sont remplis pour la plupart, mais au prix de contraintes cognitives écrasantes : pour vivre une vie normale il faut au minimum savoir lire et compter, savoir utiliser un ordinateur et se connecter à Internet, maîtriser un vocabulaire étendu comprenant au minimum des bases de langue anglaise (Evoweb 2003), connaître le code de la route, etc., etc., et suivre tout un ensemble oppressant de règles non écrites qui permettent plus ou moins le “vivre-ensemble” entre personnes non apparentées dans des cités surpeuplées.

Selon Richard Lynn, plus de la moitié de la population mondiale n'a déjà pas le niveau cognitif requis pour pouvoir s'épanouir dans un environnement moderne, alors même que, comme nous l'avons déjà vu (*Base Éco* 11), le monde est de plus en plus demandeur en QI quand celui-ci est en chute au point de remettre en cause ses fondements (Evoweb, 2021). Or, toutes les avancées technologiques qui promettaient de simplifier la vie ou de libérer du temps ont créé de nouveaux usages qui sont tous devenus des besoins.

Et même si vous avez le niveau cognitif requis, il vous faut encore espérer que vos talents particuliers seront toujours compatibles avec les évolutions du marché économique : vous aurez besoin de travailler pendant plusieurs décennies pour pouvoir (sur)vivre, et ce travail sera le plus souvent extrêmement éloigné des compétences sélectionnées au cours de l'histoire humaine. L'amélioration

des conditions de vie s'est traduite par un basculement des *Normes sociales* vers les *Normes de marché* (Billet Eco 21) qui exigent de plus en plus de réussite professionnelle. Woodley of Menie le situe au XIXe siècle (Douance, 2019), mais on peut remarquer qu'en France il s'est accéléré au début des années 1980s (premier septennat de François Mitterrand) : la richesse matérielle a pris depuis une importance qu'elle n'avait pas jusqu'alors, encore accrue par l'inflation créée à la suite de la crise de 2008 (Base Eco 16). Or notre environnement de tous les jours s'oppose à nos besoins profonds. La plupart de nos interactions avec le monde se font au travers d'outils technologiques que n'avons aucune chance de pouvoir comprendre (personne sur terre n'a les capacités de construire un smartphone tout seul), ce qui augmente notre angoisse (Billet Eco 27). Même l'architecture des villes est contre nous : Brielmann et al. (2022) ont montré que l'architecture moderne manque de fractales, ce qui multiplie au quotidien par plus de deux notre stress. **Au global, le monde actuel serait apparu comme une dystopie particulièrement angoissante pour nos ancêtres d'il y a un siècle, largement pire que le film *Blade Runner* (Scott, 1982) ne l'était pour nous il y a quarante ans.**

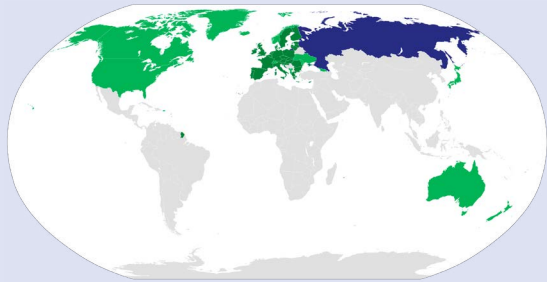
Le retour de la simplicité

Bien sûr, tout n'est pas négatif, au contraire, l'enrichissement du dernier siècle nous offre une qualité de vie qui aurait été inimaginable pour nos ancêtres, notamment en termes de santé : beaucoup d'entre nous qui n'auraient pas survécu il y a quelques siècles vivent maintenant très bien. Le monde que nous avons créé en Occident fait rêver au-delà de ses frontières : de nombreux jeunes du Maghreb passent leur temps sur les réseaux sociaux à rêver des stars et veulent émigrer au point que les entrepreneurs locaux ont du mal à embaucher.

Aussi, le plus souvent, ce n'est pas cet accroissement de la complexité de la vie moderne qui fait peur, mais au contraire son risque de fin. La crise du COVID-19 et celle de la guerre en Ukraine ont montré que les systèmes d'approvisionnement sont incroyablement résilients, mais de plus en plus prédisent, et se préparent à, la fin de la civilisation. Il ne s'agit pas que d'un Millénarisme, c'est-à-dire d'une peur irrationnelle voire religieuse d'une punition censée être méritée (comme certaines tendances écologiques), mais bien d'un raisonnement construit. L'évolution de la société a en effet créé un système (au sens de la systémique : Evoweb, 2016) qui s'auto-entretient mais dépend de tellement de facteurs qu'un rien pourrait déclencher un chaos fatal (Obertone, 2018 ; Evoweb, 2019).

Aussi dans tous les domaines des réactions individuelles se multiplient pour revenir à un monde plus simple, ou imaginé comme plus solide. C'est le retour de la mode du retour à la campagne, censée représenter la vraie vie, et des zones délaissées voient tout d'un coup la valeur de leur immobilier faire un bond. La mode du "survival" (survie) se répand et les stages sensés préparer à "l'après" sont de plus en plus remplis. De plus en plus de cadres veulent abandonner leur carrière (Les Echos, 2022) et les entreprises ont de plus en plus de mal à recruter. Et même en informatique les exemples sont nombreux : les auteurs abandonnent la puissance des traitements de texte au profit du langage "Markdown" plus simple et surtout "futureproof" (à l'épreuve du futur), Virgil Dupras (Québec), a arrêté le développement de son excellent logiciel de comptabilité personnelle MoneyGuru, pour créer à plein temps un système d'exploitation spécial pour après l'effondrement (Collapse OS), etc.

Fin de civilisation ?



Bien sûr, le mythe du retour à la nature n'est pas une nouveauté, et Vertumne (2021) l'a même retrouvé chez des auteurs latins : Horace, Sénèque, et Tibulle en ont tous vanté les charmes. Peut-être s'agit-il tout simplement d'une réaction normale face à l'urbanisation : nous n'avons pas été sélectionnés pour un monde aussi complexe ("Mismatch" : Cosmides & Tooby, 1997). Mais l'ampleur et la rapidité du phénomène lui confèrent une importance majeure.

Il y deux ans le Billet Eco 26 s'était interrogé sur une des conséquences de la crise née de la Covid-19 :

"La peur née de la crise pourra aussi provoquer deux réactions opposées : certains ne croiront plus vraiment à l'avenir et privilégieront le temps présent (réaction fréquente après un accident), quand d'autres revaloriseront les valeurs long-termistes qui ont construit l'Occident et prédominaient encore il y a quelques décennies. On retrouve le Modèle r/K présenté dans le Billet Eco 25 (voir aussi : « La durée de vie des civilisations », Evoweb, 2019)."

La réponse sera arrivée rapidement : tout indique que ce sont les valeurs court-termistes qui se sont imposées. Le confinement n'a pas incité à une reconstruction, mais au contraire à profiter de ce qu'on peut encore avoir, par manque de confiance dans l'avenir.

Or c'est à ce moment que la guerre en Ukraine revient sur le devant de la scène. **Au-delà de son résultat (qui semble prévisible) et même de ses effets économiques (les sanctions mises en place ont comme prévu un résultat opposé à celui promis), c'est sa dimension culturelle (Evoweb, 2015) qui aura le plus d'effets sur les années à venir.** La carte ci-dessus, qui indique tous les pays qui avaient soutenu les sanctions contre la Russie au début de la guerre, le montrait dès 2014 : l'Occident est isolé.

Si les trois-quarts de la planète ne soutiennent plus le modèle occidental et que même en Occident de plus en plus veulent revenir, à tort ou à raison, à une vie plus simple, c'est que le monde est en train de basculer. Comme le modèle soviétique (1917-1989) qui lui avait servi d'exemple à suivre, le modèle occidental d'État Providence né à la fin de la deuxième guerre mondiale aura tenu à peu près 3 générations (75 ans). **Nous rentrons dans une nouvelle ère (comme déjà indiqué dans le Billet Eco 11), et même si les médias, tels l'orchestre du Titanic, continuent de jouer leur propagande, il est urgent de s'en apercevoir, pour se préparer à rebondir en revenant aux fondamentaux économiques (Base Eco 18).**

Philippe Gouillou

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

Références : Bases Eco 3, 11, et 18 ; BFMTV (20 juin 2022) ; Billets Eco 11, 21, 25, 27, et 32 ; Cosmides & Tooby (13 janvier 1997) ; Diamond J. (1987, May) ; Evoweb 31 octobre 2003, 1er janvier 2015, 14 février 2016 ; 13 octobre 2019, et 20 septembre 2021 ; Frackowiak et al. (2020, doi : 10.3389/fpsyg.2020.01173) ; Les Echos (17 février 2022) ; Vertumne (29 septembre 2021)

Images : Tableau : Adam et Eve chassés du Paradis, Michel-Ange (1509-10), fresque, 280 x 570, Chapelle Sixtine (Vatican) ; Carte : International sanctions during the Russo-Ukrainian War in 2014, Cody Logan, [Wikipedia](https://en.wikipedia.org/wiki/File:International_sanctions_during_the_Russo-Ukrainian_War_in_2014.png), Licence CC0.

BASE ÉCO 18

QU'EST-CE QUE LA LIBERTÉ ?



“C’était une époque bénie : la nation n’était pas encore la propriété de l’État, et le citoyen, seule source d’idées et de richesse, était libre tant que sa liberté ne gênait pas celle de son voisin.”

Marcel Pagnol (Parlant des années 1930). *Cinémartugie de Paris*, 1967

Si vous empruntez parfois la Basse Corniche (M6098) entre Beaulieu-sur-Mer et Villefranche-sur-Mer, vous connaissez le carrefour de Pont-St-Jean : c’est celui qui permet d’accéder à la presqu’île de Saint-Jean-Cap-Ferrat. Vous vous rappelez peut-être que pendant un temps il fut régulé par des feux, mais que face aux bouchons la Mairie a décidé de le déréguler : à chacun de se débrouiller pour passer, et ça marche beaucoup mieux depuis. Il s’agit là d’un cas rare, qui n’est dû qu’à la particulière complexité du carrefour, le plus souvent les Maires qui choisissent de supprimer des feux le font pour *ralentir* la circulation, pas pour la faciliter : sauf cas particulier, la règle arbitraire imposée par les feux fluidifie la circulation (entre autres parce qu’elle permet de limiter la compétition sexuelle : *Lettre Neuromonaco* 80), c’est-à-dire qu’elle augmente notre liberté de circulation.

La question de la liberté occupe les philosophes depuis des millénaires, sans qu’aucune conclusion définitive ait jamais pu être atteinte. Non seulement nous ne savons pas si nous disposons, ou non, d’un libre arbitre, mais même dans ce cas les réflexions mènent à de nombreuses contradictions, comme celle évoquée ci-dessus où une *restriction* de liberté peut avoir pour effet une *augmentation* de celle-ci. Comment alors la définir ?

En psychologie, on l’étudie sur le point auquel chacun veut (ou a besoin de) décider de la vie des autres, c’est-à-dire qu’on positionne chacun sur un “Axe du contrôle” (*Lettre Neuromonaco* 31). En politique, la liberté oppose les Collectivistes et Étatistes (jusqu’aux Totalitaristes) d’un côté, aux Libertariens (*Base Éco* 4) de l’autre. En économie, heureusement, la liberté a un sens plus facile à déterminer, qui est bien sûr lié avec les précédents.

En économie, la liberté est fondamentalement liée à la propriété : elle est la liberté de faire ce que vous voulez de ce que vous possédez. Dans un pays libre, vous êtes libre d’exploiter vos ressources de la façon dont vous l’entendez, et de profiter librement du résultat de vos actions, même si celui-ci est négatif : la liberté est indissociable de la responsabilité.

Bien sûr cette liberté est restreinte par celle des autres (vous devez respecter la propriété d’autrui), et donc dépend de l’interprétation que fait la loi de cette protection du bien d’autrui. Plus généralement, chaque pays mettra en place des lois, des règlements, des contraintes, et même des taxes et des impôts qui viendront restreindre la liberté individuelle : un citoyen d’un pays communiste où plus de la moitié de ses revenus est prélevé par l’État est beaucoup moins libre que celui d’un pays libéral.

Comme nous l’avons montré dans les autres *Bases Éco*, c’est cette liberté accordée à chacun de prendre des risques avec ce qu’il possède, et donc à certains de réussir, qui fonde la croissance économique et l’enrichissement de tous. Toute atteinte à cette liberté, même si elle est parfaitement justifiée, a un impact négatif sur la réussite, c’est-à-dire a un coût économique.

On remarquera de plus que cette liberté, c’est-à-dire le respect de la propriété, a une valeur monnayable : dans une interview récente, les économistes *Charles Gave* & *Olivier Delamarche* rappelaient que beaucoup étaient prêts à payer plus cher des biens en Occident qu’ailleurs, parce qu’ils y gagnaient la garantie que leurs avoirs n’y seraient ni gelés ni confisqués extrajudiciairement, et cela même en cas de désaccord

du pays de destination avec la politique de leur pays d’origine.

Bien sûr l’histoire de l’Occident ne va pas dans le sens de plus de liberté, bien au contraire. Marcel Pagnol s’en plaignait il y a 55 ans (citation ci-dessus), et George Orwell l’avait même déjà prédit dès 1941, c’est-à-dire plusieurs années avant d’écrire *1984* :

“Il est évident que l’âge du libre capitalisme touche à sa fin et qu’un pays après l’autre est en train d’adopter une économie centralisée que l’on peut appeler socialisme ou capitalisme d’État, comme on veut. Dans ce système, la liberté économique de l’individu et dans une large mesure sa liberté tout court – liberté d’agir, de choisir son travail, de circuler – disparaissent. Ce n’est que tout récemment que l’on a commencé à entrevoir les implications de ce phénomène. Précédemment on n’avait jamais imaginé que la disparition de la liberté économique pourrait affecter la liberté intellectuelle. On pensait d’ordinaire que le socialisme était une sorte de libéralisme augmenté d’une morale. L’État allait prendre votre vie économique en charge et vous libérerait de la crainte de la pauvreté, du chômage, etc., mais il n’aurait nul besoin de s’immiscer dans votre vie intellectuelle privée. Maintenant la preuve a été faite que ces vues étaient fausses.”

Orwell (1941)

Et comme on le sait, cette nouvelle réduction de la liberté aura elle aussi un coût, que nous devons tous payer.

Philippe Gouillou

 monacodigital *présente son service*

INFOGÉRANCE

EN QUELQUES CHIFFRES



360

CLIENTS



54 000

TICKETS TRAITÉS



73

COLLABORATEURS



4 000

ÉQUIPEMENTS
SUPERVISÉS

NOS BRIQUES DE SERVICES

Service Help Desk



LE SUPPORT



LA GESTION DES DROITS
& HABILITATIONS



LA GESTION DE PARC
[OPTION]



Cockpit



BeyondTrust

Infrastructure



LA SUPERVISION



L'EXPLOITATION



L'ADMINISTRATION



LA GESTION DES
MISES À JOUR



LES ACTIONS PRÉVENTIVES



contact@monacodigital.mc



+377 97 97 30 20

FEDEM : L'ASSISTANCE JURIDIQUE EN DROIT SOCIAL AU SERVICE DES ADHÉRENTS

L'entreprise est une réalité économique qui a besoin du droit pour fonctionner, et plus spécifiquement du droit social, dont le droit du travail fait partie.

Il est capital tout d'abord que ce droit soit en harmonie avec la réalité économique du pays et qu'il soit reconnu sur la scène internationale. Il faut également que ce même droit soit connu des entreprises.

La FEDEM qui a une mission d'étude et de défense des intérêts économiques de ses membres intervient en tant qu'acteur du droit social auprès des autorités monégasques pour discuter des projets et propositions de lois, et veiller à ce que les textes tiennent compte des réalités et des particularités spécifiques de la Principauté, afin de préserver l'économie monégasque constituée en majorité des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, le rôle de la FEDEM est de rapprocher la norme sociale existante auprès de ses membres, de leur expliquer afin qu'ils puissent la comprendre puis l'appliquer convenablement au sein de leur entreprise, sans risquer une interprétation erronée.

Aussi, la FEDEM a mis en place depuis quelques années

un service juridique composé d'une équipe de juristes qui ont acquis une solide expérience de terrain et qui apportent d'une part, une véritable assistance juridique à l'organe directeur de la FEDEM, dans ses démarches de défense des intérêts professionnels de ses membres (analyse des projets et propositions de lois, rédaction d'articles et de notes juridiques, assistance technique dans les réunions avec les autorités publiques), mais aussi dans la délivrance de conseils auprès des membres adhérents et des membres associés (recherches ponctuelles de références juridiques et éclaircissements de points de droit.)

En complément, il est possible pour chaque adhérent d'un syndicat membre de la FEDEM d'obtenir, sur demande, une consultation juridique plus rapprochée nécessitant des investigations plus poussées.

L'équipe de juristes, spécialisés en droit du travail et de la protection sociale (voir maquette avec toutes les précisions sur l'équipe et les photos) accompagne, assiste et conseille chaque membre, qui en fait la demande expresse, sur tous points du droit du travail : élaboration ou mise en conformité des contrats de travail, création

de fiches de postes, rédaction de Règlement Intérieur, élection des Délégués du Personnel, accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail...

L'objectif étant d'apporter aux adhérents une expertise pointue et des solutions pratiques en privilégiant l'efficacité et la fiabilité dans un souci de gain de temps.

LES ENGAGEMENTS

L'équipe de juristes, tous spécialisés en droit du travail, de la protection sociale, garantit :

- une assistance et des conseils juridiques sur mesure ;
- une réponse fiable et opérationnelle ;
- la neutralité et l'objectivité dans les conseils délivrés ;
- des facilités pour réaliser tous documents et démarches juridiques (Règlement Intérieur, Contrats de Travail : rédaction dans sa globalité ou apport de clauses spécifiques, ...) ;
- des réponses sur l'ensemble des sujets RH.

LA VALEUR AJOUTÉE

Notre conseil juridique s'appuie sur trois principaux piliers :

Des professionnels a ayant une très bonne connaissance de l'environnement monégasque et de ses principaux acteurs	Une base documentaire complète et mise à jour régulièrement	Une inter-connectivité avec l'ensemble des forces vives de la Principauté
Nos juristes ont acquis une solide expérience en droit social et connaissent bien les principaux enjeux des entreprises monégasques et leur apportent leurs expériences pour éviter des contentieux.	Depuis 20 ans, la FEDEM a constitué une base documentaire extrêmement riche constituée de l'ensemble des textes de Lois, des règlements, de la jurisprudence ainsi que des usages.	Nos juristes ont connaissance de l'ensemble des échanges interprofessionnels et institutionnels relatifs aux questions économiques et sociales. De ce fait, ils peuvent apporter des réponses concrètes et pertinentes.

LE MODUS OPERANDI

Dès réception d'une demande, le juriste référent :

- contacte l'adhérent dans un délai de 48 heures pour identifier ses besoins et formaliser une proposition ;
- une consultation juridique approfondie en fonction des besoins peut être programmée ;
- remise des projets correspondants au point de droit traité ;
- accompagnement dans les procédures règlementaires applicables.

Pour bénéficier de conseils pratiques et personnalisés, il suffit aux membres adhérents ou membres associés (correspondants) de prendre rendez-vous avec le Service Juridique de la FEDEM.

Toutes les informations recueillies sont traitées alors de manière strictement confidentielle.

Le service intervient uniquement en phase précontentieuse.

LES FORMATIONS

Parallèlement, le service juridique de la FEDEM met en place depuis cette année des sessions de formation d'une demi-journée sur le thème du droit social afin d'approfondir certains sujets majeurs, acquérir la maîtrise des textes et des situations complexes qui peuvent surgir de l'incompréhension de la norme. Ces séances favorisent la connaissance de l'environnement juridique mais aussi les échanges et donc la communication avec les membres de la FEDEM.

Que ce soit pour former des salariés, un pôle « Ressources Humaines », ces formations permettent donc de se repérer dans la diversité des sources du droit social monégasque afin de savoir rechercher et utiliser les informations juridiques et d'en appréhender les grands principes pour travailler sur différentes thématiques telles que :

L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

LA SÉCURISATION DES CONTRATS

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES DIFFÉRENTES FORMES DE RUPTURE

LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

LA RÉFÉRENCE SALARIALE - LE PRINCIPE DIT DE PARITÉ DES SALAIRES MINIMA

Et de nombreux autres sujets nécessaires pour tout professionnel des ressources humaines ou dirigeant d'entreprise.

Aucun prérequis, nos formations s'adressent à tous.

L'ÉQUIPE JURIDIQUE

LANGUES DE TRAVAIL



SOPHIE BONHOMME
Directeur Juridique
et Administratif

Formation : Maîtrise et Diplôme d'Études Supérieures en droit privé
Formation de plus de 10 ans en cabinet de droit social à Monaco
Directeur Juridique et Administratif de la FEDEM / Juriste sénior.
Expertise sur les projets et propositions de lois
Rédaction de notes juridiques dans le journal de la FEDEM
Rédaction de contrats de travail et de règlements intérieurs ainsi que d'accords d'entreprise
Consultations en droit social



ROMAIN MARGUET
Juriste

DESS de Droit des affaires/concurrence
Expérience de plus de 15 ans en droit du travail monégasque
Juriste à la FEDEM
Vacataire d'enseignement au Diplôme d'Université de droit social monégasque
Conseil juridique - Gestion RH - Rédaction de notes, de contrats et de règlements



ELENA ANDRIEUX
Juriste

Formation : DESS en gestion & D.U. en droit social monégasque
Expérience de plus de 10 ans en développement organisationnel et gestion du personnel dans les environnements multiculturels et multilingues des entreprises monégasques
Juriste à la FEDEM
Vacataire d'enseignement au Diplôme d'Université de droit social monégasque
Ingénierie des Ressources Humaines - Rédaction de contrats et de règlements - Pouvoir réglementaire de l'Employeur - Gestion des IRP - Procédure de licenciement



l'électrique en quelques clics



mobe.mc

Nouveau,
Mobe jour et nuit
à prix plafond !



mobelity



Peugeot e208

Plafond **40€***/journée de 8^h à 18^h
Plafond **25€***/nuit de 18^h à 8^h

mobelity⁺



Tesla Model 3

Plafond **70€***/journée de 8^h à 18^h
Plafond **45€***/nuit de 18^h à 8^h

mobecity



Renault Twizy

Plafond **25€***/journée de 8^h à 18^h
Plafond **15€***/nuit de 18^h à 8^h

* Prix abonnés Club Mobe. Tarifs en € TTC.

La Boutique by SMEG
11, Allée Guillaume Apollinaire,
Immeuble « les Jacarandas »,
à l'angle de la rue Grimaldi

Consultez l'ensemble de nos tarifs sur
<https://www.mobe.mc/fr/tarifs>



Frank Soutoul :

« Les actifs immatériels pourraient représenter un débouché intéressant pour l'économie monégasque, en complément d'activités piliers comme l'immobilier, le yachting, la banque et la finance »

Le cabinet INLEX, qui emploie 70 personnes dans le monde, dont 4 à Monaco, opère dans le domaine du droit très spécifique de la propriété intellectuelle. Son fondateur, Franck Soutoul, en décrypte les enjeux et perspectives.

MBN/ En quoi consiste l'activité de votre cabinet ?

Franck Soutoul : Depuis 2014 en Principauté, INLEX a pour vocation d'accompagner la stratégie et la protection à l'étranger des titres de propriété intellectuelle des acteurs économiques de Monaco. En tant que juriste spécialisé en droits de la propriété intellectuelle et de la propriété industrielle, notre métier est d'assister à l'export nos clients, personnes physiques et morales, dans la promotion et la protection de leurs biens incorporels (marques, brevets, dessins, modèles, droits d'auteurs...). L'objectif est de sécuriser leurs droits dans tous les aspects en veillant à l'optimisation de leurs droits et la contractualisation avec des licenciés, des franchisés, des partenaires, des distributeurs, ou des sociétés tierces, pour leur garantir le monopole de leur création ou innovation, et ainsi éviter des risques ultérieurs de contrefaçon ou de parasitisme plus coûteux ou dommageables à défendre.

MBN/ Pourquoi avoir choisi de créer un cabinet en Principauté ?

F.S. : J'ai initialement co-fondé le cabinet INLEX à Paris en 1995, avant de créer le cabinet monégasque il y a 8 ans, suite à la constatation d'un manque. La propriété intellectuelle était une activité de niche, et à l'époque, je n'avais pas identifié de spécialiste monégasque dédié à ce droit très spécifique pour répondre aux besoins d'une consolidation des droits à l'export. Depuis je ne cesse d'être surpris par la richesse de Monaco en termes de créativité et d'innovation, et notamment de créations de l'esprit ou inventives en dépit de la superficie de la Principauté.

MBN/ Quels types de clients font appel à vos services ?

F.S. : 70% des clients d'INLEX Monaco sont des PME et 30% sont des micro-entreprises ou des personnes individuelles. Nous comptons aussi des family offices qui nous font confiance et nous font travailler en partenariat pour leurs clients.

MBN/ Concrètement, comment procédez-vous pour opérer à l'étranger ?

F.S. : Au fil des années, j'ai construit un réseau international de plus de 200 correspondants dotés de compétences pointues dans les secteurs concernés. Cela nous permet aujourd'hui de consolider nos actions et d'accompagner efficacement nos clients, notamment aux États-Unis, Europe, au Moyen-Orient et en Afrique subsaharienne. L'Afrique est devenue notamment le terrain de jeu économique incontournable auquel les pays européens doivent prendre davantage part, sous peine de perdre des opportunités colossales. Pour nous en rapprocher, nous avons aussi ouvert des entités au Cameroun et à l'île Maurice, avec le Maroc comme bureau de représentation.

MBN/ Quelles perspectives d'avenir se dessinent pour votre activité ?

F.S. : En matière de propriété intellectuelle, une révolution est en train de s'opérer autour des NFT, c'est-à-dire des Non-Fungible Token ou Jetons Non-Fongibles : ce sont des certificats numériques de propriété qui désignent un objet unique (musique, image...) et délivrent toutes les informations sur ledit objet, sur son auteur, la vente de l'objet, et l'acheteur.

L'autre révolution en cours concerne le monde virtuel appelé « métaverse », qui fait référence à une version future d'Internet où des espaces virtuels et partagés seront accessibles en 3D ou 2D et en visioconférence.

Dans ces domaines, les réglementations sont encore embryonnaires et les jurisprudences à peine émergentes. Mais les applications métiers sont multiples (audiovisuel, mode, immobilier...), et je suis convaincu que des acteurs économiques de Monaco pourraient y promouvoir leurs créations immatérielles, et ainsi profiter des potentialités de ces nouveaux marchés en devenir, en définissant en amont la stratégie juridique appropriée. C'est aussi une piste de développement pour l'innovation et la Principauté, une autre façon de répondre à la contrainte liée à la superficie du territoire et la mondialisation des affaires.

Une autre alternative serait de positionner Monaco comme un hub en termes de protection des actifs immatériels (marques, brevets...) au travers de la structuration d'un dispositif juridique qui permettrait d'accueillir des acteurs économiques étrangers impliqués dans la Propriété intellectuelle. Un peu comme l'a fait la France avec le modèle des holdings, une société pourrait y déposer tous ses titres de propriétés intellectuelles, avec des possibilités de contrats, de licences ou de franchises à l'étranger, et ferait ainsi remonter des royalties à Monaco avec une taxation raisonnable et compatible en termes d'attractivité. Avec des valeurs commerciales, financières, économiques identifiées en amont, et en facilitant les synergies d'intelligences connexes entre différents acteurs (experts-comptables, juristes...), les actifs immatériels pourraient représenter un débouché intéressant pour l'économie monégasque, en complément d'activités piliers comme l'immobilier, le yachting, la banque et la finance.

D'autres pays comme le Luxembourg profitent de leur législation favorable pour attirer les propriétaires de titres de propriété industrielle. La Principauté pourrait elle aussi développer une autre forme d'attractivité. La loi existe déjà, il suffirait de l'aménager pour bénéficier d'une législation juridique, fiscale et comptable plus attractive, et ainsi capitaliser sur l'identité monégasque et ses spécificités.

MBN/ Une autre piste ?

F.S. : Des aides pourraient être octroyées aux entreprises monégasques qui ont des idées ou des concepts qui mériteraient d'être déployés à l'étranger, et ne le sont pas parce qu'elles manquent d'accompagnement juridique pour les protéger. L'immatériel, qui est une création de l'intellect, est aisément exportable si tout est bien préparé, protégé et structuré en termes contractuel, et cela c'est notre métier. Cette démarche est déjà conduite par Monacotech, mais pourrait dépasser le strict périmètre des « start-up ».



GROUPE **telis**

Experts en réseaux de communication digitale

Les nouveaux réseaux WIFI

www.telis.mc

Communication Digitale



Solutions innovantes de communications sécurisées

Réseaux informatiques

Equipes de maintien en conditions opérationnelles 24/7/365

Sécurité du Si

Vidéo protection

Sécurité & Protection des données



Plan de reprise et de continuité d'activité

Conservation et restitution de données sécurisées

Coffre-fort électronique

Audit informatique

Mise en conformité

Dématérialisation de documents

Multimédia



Solutions IPTV

Affichage dynamique

Pilotage domotique

Gestion de contenus

Applications mobiles multimédias & domotique

Monaco Datacenter



Green Datacenter

Hébergement en Principauté

Batiment sécurisé 24/7/365

Haute disponibilité

Supervision en temps réel

APPROCHE PRATIQUE DE LA LUTTE ANTI-BLANCHIMENT DANS LE SECTEUR DU LUXE : CE QUE LE PROFESSIONNEL DOIT VÉRIFIER



Patricia Kemayou Mengue



Samy Ragot

Les évolutions légales du dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption (LCB/FT-C), ont suscité de nombreuses interrogations et préoccupations parmi les professionnels du luxe. Patricia Kemayou Mengue, Collaboratrice manager chez GIACCARDI & BREZZO Avocats et Responsable du Département Droit des Affaires, et Samy Ragot, Collaborateur chez GIACCARDI & BREZZO Avocats et Membre du Département Droit des Affaires, en décryptent les dispositions pratiques et les obligations inhérentes aux professionnels assujettis.

La législation relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption (LCB/FT-C), notamment depuis la réforme du 11 février 2022, vise spécifiquement les commerçants du secteur du luxe :

- la haute joaillerie
- le commerce de métaux précieux et de pierres précieuses
- l'horlogerie de luxe
- l'affrètement d'avions
- le yachting
- les concessionnaires uniquement lorsque le montant de la (des) transaction(s) liée(s) est supérieur ou égal à 10.000 € lorsqu'elle est réglée en espèces ou d'un montant supérieur ou égal à 100.000 € pour tous les autres moyens de paiement
- le commerce d'œuvres d'art lorsque le montant de la (des) transaction(s) liée(s) est supérieur ou égal à 10.000 €

À l'exception des secteurs dont le montant est précisé ci-dessus, le seuil est de 15.000 € pour tous les moyens de paiement.

Une mise en place réussie du dispositif LCB/FT-C passe par une identification des risques qui pèsent sur l'entreprise qui permettra une allocation efficiente des ressources humaines de l'entreprise sur les opérations risquées.

L'identification doit tenir compte des cinq critères suivants :

- la nature des produits ou des services offerts
- les conditions de transactions proposées
- les canaux de distribution utilisés
- les caractéristiques de la clientèle
- les pays et zones géographiques

Comment identifier le client

L'entrée en relation avec le client est le moment clé qui déterminera la bonne application des obligations réglementaires tout au long de la relation.

Au moment de l'achat du produit, le professionnel a pour obligation de connaître son client (notamment les nom, prénom, nationalité) et d'obtenir une pièce d'identité valide comportant la photographie du client et son adresse.

Si l'adresse ne figure pas sur la pièce d'identité ou si celle-ci a été émise il y a plus d'un an, un justificatif de domicile de moins de 3 mois devra être recueilli.

Le client pourrait éditer un justificatif en temps réel sur l'application mobile ou le site internet d'un fournisseur (eau, gaz, internet) puis le transmettre par email.

Si le client semble acheter pour autrui, il conviendra d'identifier le bénéficiaire réel de l'opération selon le même procédé.

Comment identifier le bénéficiaire effectif

Lorsque le client est une entité (sociétés, trusts, fondations) les obligations se complexifient car le professionnel doit identifier le bénéficiaire effectif sur la base des documents à obtenir du client.

Si le client est une société, le bénéficiaire effectif est :

- La/les personnes physiques détenant 25% ou plus des parts du client

- La/les personnes physiques exerçant un contrôle sur le client

Ils sont identifiés à l'aide de l'extrait du registre du commerce, des statuts de la société, du registre des administrateurs, du registre des actionnaires ou des procès-verbaux des organes sociaux.

On considère que les personnes suivantes exercent un contrôle sur le client :

- les sociétés : gérant/administrateur délégué/directeur général
- les fondations : le conseil d'administration

Concernant les trusts, les bénéficiaires effectifs sont :

- le constituant
- le trustee
- le protecteur
- les bénéficiaires ou, en l'absence de désignation, la catégorie de personnes dans l'intérêt principal de laquelle le trust a été constitué ou opère
- toute autre personne physique exerçant le contrôle en dernier ressort sur le trust par propriété directe ou indirecte ou par d'autres moyens

Le professionnel doit consulter le registre de bénéficiaire effectif et/ou des trusts (tenus par le RCI) afin de vérifier l'exactitude des informations communiquées.

Il doit signaler toute incohérence au RCI sous peine de sanction pénale.

Comment s'assurer de la provenance du bien acquis du client

Lorsqu'un client lui vend un objet, le professionnel doit connaître son origine et sa provenance.

Le client doit le justifier par la remise d'un document probant (titre de propriété, facture d'achat, expertises, attestation d'assurance, déclaration testamentaire...) qui sera examiné afin de relever des anomalies (n° TVA incomplet, localisation de la transaction différente...).

L'utilisation de bases de données spécialisées est recommandée (Interpol, Listes rouges de l'ICOM, Registre de la direction de l'aviation civile, Registre international français pour les navires...) pour rechercher l'historique de l'objet.

Lors du paiement, l'analyse du RIB est nécessaire afin de vérifier l'identité du titulaire, du compte qui peut se révéler être différent, et le pays de domiciliation, qui peut être à risque.

S'assurer de l'absence de risques spécifiques

Le professionnel doit s'assurer que le client :

- n'est pas inscrit sur la liste de gel des avoirs
- n'est pas une personne exposée politiquement
- n'a pas de lien (nationalité, résidence, liens familiaux, activités, compte bancaire) avec un état à haut risque (liste accessible sur le site du SICCFIN) ou l'Iran et la Corée du Nord

Le professionnel mènera des recherches sur internet, les registres publics et les bases de données spécialisées.



**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**

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

Données arrêtées au 05 juillet 2022

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	14,75%		8 900 €
CAR	9,24%	6,85%	5 172 €
Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO			
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 428 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 428 à 27 424 €
Cotisation CEG			
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 €
Indice de Référence des Loyers du 1er trimestre 2022 :		133,93	
Indice des Prix à la Consommation - juin 2022 - série 001759970 :		112,52	
Attention : - Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés. - L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée.			

Monaco Business News

Trimestriel - Juillet 2022

Directeur de la publication : Philippe Ortelli

Rédaction : Carole Quazzolo - Philippe Gouillou

Ont également contribué à ce numéro : Elena Andrieux, Sophie Bonhomme, Romain Marguet

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)

« Le Coronado »

20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco

Tél. (+377) 92 05 38 92

Fax (+377) 92 05 20 04

info@fedem.mc - www.fedem.mc



<https://facebook.com/fedemmonaco>



<https://twitter.com/fedemmonaco>

Édition et publicité : SAM MONACO COMMUNICATION

« Les Gémeaux » • 15, rue Honoré Labande

98000 MONACO • +377 97 70 75 95

info@monaco-communication.mc

www.monaco-communication.mc

Impression : GRAPHIC SERVICE

9, avenue Albert II - 98000 MONACO

Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2022

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

Photo de Couverture, p.2, p.13 : © iStock/Getty Images





SYPAG 2022 Cert. 002

32 | MONACO BUSINESS NEWS # 79 • TRIMESTRIEL - JUILLET 2022



monacocloud

EXTENDED TECHNOLOGY & SECURITY

Optez pour la **sécurité** et la **souveraineté** de vos données



Une infrastructure « secure by design », respectant les plus hautes exigences en matière de sécurité.

Premier Cloud Public Souverain en Europe, découvrez comment cette initiative unique peut profiter à votre activité.



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



contact@monacocloud.mc



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

Extended
Monaco

monacocloud
EXTENDED TECHNOLOGY & SECURITY

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

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