

# Monaco Business News

> NUMÉRO 80  
TRIMESTRIEL - OCTOBRE 2022

ISSN 2519 - 7770

## QUELLES AIDES GOUVERNEMENTALES POUR LES ENTREPRISES MONÉGASQUES ?

P.2

### CAHIER JURIDIQUE

ATTRIBUTIONS, MOYENS D'ACTION  
ET PROTECTION DES DÉLÉGUÉS  
DU PERSONNEL

P.16

### JURIDIQUE

FAQ AMÉNAGEMENT CONCERTÉ  
DU TEMPS DE TRAVAIL

P.24



99906 - 80 - F : 2.00 €



**FEDEM**  
Fédération des Entreprises Monégasques

CFM INDOSUEZ  
WEALTH MANAGEMENT

# 100

## CERTAINS ANNIVERSAIRES SONT PARTICULIÈREMENT MARQUANTS

**100 ans**, c'est un siècle d'innovation et d'engagement au service de nos clients et de la société. C'est un chemin pour construire un avenir plus durable et une économie plus responsable. Ensemble.

**Merci de votre confiance.**

Retrouvez tous nos engagements sur notre site internet



GRUPE CRÉDIT AGRICOLE





© Julian Giurca / Caroli Media

Philippe Ortelli

## SOMMAIRE

NUMÉRO 80 | TRIMESTRIEL - OCTOBRE 2022

### DOSSIER

QUELLES AIDES GOUVERNEMENTALES  
POUR LES ENTREPRISES MONÉGASQUES ? p. 2 à 13

### HOMMAGE

HOMMAGE À GEORGES MAS p. 14 à 15

### CAHIER JURIDIQUE

ATTRIBUTIONS, MOYENS D'ACTION  
ET PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL p. 16 à 19

### BILLET ÉCO

SINGULARITÉ ? L'INTELLIGENCE  
ARTIFICIELLE A DÉJÀ PRIS LE POUVOIR p. 20 à 21

### BASE ÉCO

MULTI-HIÉRARCHIES p. 22

### LA FEDEM VOUS INFORME

FAQ AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL p. 24

INTERVIEW MURIEL BUBBIO,  
COMMISSION D'INSERTION DES DIPLÔMÉS p. 24

INTERVIEW MARTIN PERONNET,  
MONACO TELECOM p. 26

« MÉTAVERSIFICATION » :  
CONFÉRENCE-DINER ADIM-CIP À L'AS MONACO p. 26

### INTERVIEWS

INTERVIEW DE HERVÉ HUSSON ET THOMAS GRAIFF,  
GROUPE JUTHEAU HUSSON p. 28 à 29

INTERVIEW KILIAN BOURCIER,  
APPLICATION CARLO p. 30

### INDICES SOCIAUX

De tous les événements qui nous ont marqués ces trois derniers mois, je souhaite en retenir deux pour cet Éditorial.

Le premier nous attriste. Il s'agit du décès de Monsieur George Mas, un homme qui a marqué la vie économique de notre Pays au cours de ces cinquante dernières années. Non seulement avec Anne-Marie Noir, l'actuelle Présidente Directeur Général, il a réussi à faire des Laboratoires Aseptia, créés par leurs pères respectifs, une entreprise monégasque au succès international, mais il a aussi apporté bénévolement son temps et son énergie pour nous représenter au Conseil Économique et Social, ainsi qu'au Tribunal du Travail. Son engagement au service de l'intérêt général aura été un soutien important pour les entreprises monégasques. George Mas a souvent été récompensé au cours de sa vie, notamment S.A.S le Prince Souverain lui avait décerné le grade d'Officier de l'Ordre de Saint-Charles. Nous sommes tous de passage sur cette Terre. Ce qui est important est ce que nous y faisons entre notre naissance et notre décès. Georges aura agi comme un honnête homme, qui avait bien compris que l'intérêt général nourrit les intérêts particuliers dans le long terme.

Le second événement apporte au contraire une note d'espoir. Le Tribunal Suprême a débouté l'Union des Syndicats de Monaco qui contestait la nouvelle loi sur l'Aménagement concerté du Temps de Travail. Celle-ci offre désormais la possibilité de signer des accords d'aménagement du temps de travail avec les Délégués du Personnel ou les Représentants des Salariés, sans obligation d'être assistés par les Délégués Syndicaux. Cela signifie que les entreprises peuvent maintenant choisir elles-mêmes, au travers de discussions entre leurs dirigeants et leurs salariés, les solutions les mieux adaptées pour leur croissance, voire leur survie. Cet aménagement du temps de travail, en brisant la barrière du décompte hebdomadaire du temps de travail des salariés, sous conditions strictes, amène le décompte des heures sur une période pouvant aller jusqu'à l'année, en prévoyant une indemnité de 10% sur ces heures en temps ou en rémunération.

Ces deux événements peuvent sembler bien éloignés. Pourtant ils montrent que les entreprises sont d'abord une histoire d'hommes et de femmes qui mettent en commun leurs compétences et travaillent ensemble pour grandir et se développer.

Philippe Ortelli  
Président



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION  
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

# QUELLES AIDES GOUVERNEMENTALES POUR LES ENTREPRISES MONÉGASQUES ?

En 2014 (n°48) et en 2017 (n°59), le MBN avait présenté l'ensemble des aides gouvernementales disponibles pour les entreprises monégasques. En collaboration avec la Direction de l'Expansion Économique, la Direction du Travail, la Délégation Interministérielle chargée de la Transition Numérique, et la Mission pour la Transition Énergétique, le MBN réactualise ces informations essentielles pour les entrepreneurs, afin de les aider à s'établir, se développer et réussir en Principauté. Des interviews d'acteurs économiques ayant bénéficié de certaines de ces aides et financements attestent de leur utilité pour les entreprises monégasques.



## INTERVIEWS



Stéphane Bruno



François-Xavier Le Clerc

### Stéphane Bruno :

« Nous sommes aussi là pour les aider à grandir et à se développer »

**Stéphane Bruno, Directeur de l'Expansion Économique (DEE), et François-Xavier Le Clerc, Chef de la division financement et développement de l'économie à la DEE, proposent un tour d'horizon exhaustif et réactualisé du dispositif gouvernemental, de ses évolutions et perspectives.**

**MBN/ Vous avez pris la direction de la DEE en février 2022. Comment a évolué le dispositif d'aides aux entreprises ?**

**Stéphane Bruno :** Avant d'aborder le dispositif d'aides gouvernementales à destination des entreprises monégasques, je voudrais souligner le rôle croissant joué par Monaco Boost et MonacoTech. Je suis Administrateur Délégué de Monaco Boost et François-Xavier Le Clerc est Administrateur de MonacoTech : cela permet de créer des passerelles et des synergies entre toutes ces entités pour rendre l'écosystème plus cohérent et assurer un meilleur suivi des différentes phases de développement de l'entreprise.

Il faut toutefois distinguer ce dispositif de celui mis en place dans le cadre de la crise liée à la Covid-19, même si elle a permis d'initier des mesures majeures comme le Fonds bleu, qui a vocation à perdurer et permet de financer des projets de digitalisation d'entreprises.

**François-Xavier Le Clerc :** Je préfère parler de financement des entreprises plutôt que d'aides, terminologie qui fait directement référence aux entreprises en difficulté, alors que nous sommes aussi là pour les aider à grandir et à se développer.

Aujourd'hui, l'ensemble des dispositifs s'articulent selon une logique de cohérence et de complémentarité : cohérence parce que les différents financements sont accessibles depuis le haut de bilan jusqu'au soutien à l'investissement, et complémentarité parce qu'ils accompagnent chaque métier de l'entreprise, de la R&D à l'industrialisation et la commercialisation, et que chaque stade coïncide l'un avec l'autre.

**MBN/ Intervenez-vous toujours dans la création d'entreprise à Monaco ?**

**F-X. L.C. :** Oui, l'Aide à la Création d'Entreprise, instaurée par l'Arrêté Ministériel n°2004-261, qui offre une aide en soutien aux entreprises en phase de démarrage, et peut être demandée jusqu'à 12 mois après le démarrage de l'activité, est toujours disponible.

Cette aide est réservée aux Monégasques et conjoints de Monégasques, pour leur première installation, à la condition que l'activité concernée constitue leur unique activité professionnelle. C'est S.E.M. le Ministre d'État qui décide de les accorder ou non, après avis d'une Commission Économique présidée par le Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie.

**MBN/ Comment le Gouvernement Monégasque finance-t-il l'innovation ?**

**F-X. L.C. :** Nous intervenons au niveau de la vision stratégique du développement de l'entreprise au travers du **Fonds d'Innovation, d'Impact et d'Accélération Monégasque**, un fonds 100%

étatique dont la vocation est de prendre des participations au haut bilan dans des entreprises technologiques performantes.

Notre action en matière de financement de l'innovation concerne les phases de R&D de l'entreprise. À ce stade, il s'agit plutôt de financement à long et moyen termes sous la forme d'avances remboursables. Dans ce cadre, la DEE gère 2 dispositifs qui concernent toutes les entreprises de la Principauté : le **Fonds Monégasque à l'Innovation** et le **Fonds Monégasque « Eurêka »**.

Le **Fonds Monégasque à l'Innovation** permet de financer, sous la forme d'avances remboursables, une entreprise qui mène un projet devant aboutir à un produit technologiquement innovant présentant des perspectives concrètes de commercialisation à un horizon de 18 à 24 mois.

**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

Le **Fonds Monégasque « Eurêka »** aide quant à lui à financer les projets coopératifs réalisés en partenariat avec au moins 2 entreprises qui appartiennent à 2 des 45 pays membres d'Eurêka, réseau que Monaco a rejoint en 2005. Là aussi, l'aide se fait sous la forme d'avances remboursables, mais le délai avant mise sur le marché ne doit pas excéder 18 mois.

#### **MBN/ Existe-t-il des dispositifs de financement pour valoriser les actifs immatériels des entreprises ?**

**S.B.** : Parmi les différentes divisions qui composent la DEE, l'une d'entre elles est dédiée à la Propriété Intellectuelle (PI). Les enjeux étant très importants, un dispositif de financement a été mis en place pour permettre à une entreprise de bénéficier d'un diagnostic de PI financé par le Gouvernement Monégasque. Ce diagnostic est réalisé par un expert qui émet des recommandations et dresse un bilan des marques, dessins et modèles.

#### **MBN/ Quid du Prêt Hôtelier ?**

**F-X. L.C.** : Il existe toujours. Les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration qui créent ou exploitent un établissement peuvent obtenir un **Prêt Hôtelier** d'un montant maximal de 200 000 € (limité à 80% du montant de l'investissement) à un taux fixe de 4% par an et pour une durée maximale de 15 ans, comme défini par l'Arrêté Ministériel n°2009-506 du 13/10/2009.

La demande d'attribution, instruite par la DEE, doit être adressée à S.E.M. le Ministre d'État qui décide d'accorder ou non le prêt, après avis de la Commission de l'Hôtellerie et de la Commission de Placements des Fonds remboursement anticipé sans pénalité est possible, mais les sommes qui restent dues peuvent devenir immédiatement exigibles en cas d'utilisation non conforme du prêt ou de retards de paiement.

#### **MBN/ Quels sont les autres dispositifs pour soutenir les investissements des entreprises ?**

**F-X. L.C.** : Deux types de mesures soutiennent les investissements des entreprises : la **Bonification des Intérêts d'un Prêt Professionnel**, c'est-à-dire la prise en charge par le Gouvernement Monégasque des intérêts payés par les entreprises à leurs établissements bancaires monégasques prêteurs, et le **Fonds de Garantie des Crédits**.

Dans le cadre des mesures de soutien à l'économie prises lors de la crise sanitaire, au titre des Prêts Garantis par l'État en 2019-2020, le dispositif de **Bonification des Intérêts** a été notablement modifié par le Gouvernement décidant de passer à taux 0, afin de prendre à sa charge la totalité des intérêts payés par les entreprises à leurs banques monégasques. À noter aussi : le plafond est désormais de 1 million d'euros et le plancher a été supprimé. Ce sont près de 400 dossiers de bonification qui ont été traités en 4 mois (au lieu d'une vingtaine par an auparavant). Cela nous a amené à mettre en place un outil de gestion et de suivi des bonifications pour faciliter le paiement aux entreprises ayant bénéficié de ce dispositif.

Le **Fonds Monégasque de Garantie des Crédits** a permis de garantir les presque 400 Prêts Garantis par l'État que je viens d'évoquer.

#### **MBN/ Le dispositif gouvernemental comporte-t-il des nouveautés ?**

**S.B.** : Une des grandes nouveautés est que les entreprises monégasques peuvent depuis cette année participer aux appels à projets de R&D lancés au titre du **Programme Cadre Européen « Horizon Europe »** pour le financement de la recherche et de l'innovation. Il s'agit de participer à des projets collaboratifs

co-financés par la Principauté et la Commission Européenne. Le Gouvernement Princier a retenu les 4 thématiques que sont l'énergie, la santé, la bio économie et le numérique, et un point de contact national avec la Commission Européenne a été nommé. Nous espérons mener à terme un projet d'ici la fin de l'année, le dossier étant déjà bien avancé.

**F-X L.C.** : Nous proposons aussi un ensemble de dispositifs de financement qui soutiennent la trésorerie de l'entreprise, afin de l'aider à se développer.

Le premier est la **Prime Industrielle**, créée en mai 2010 par Arrêté Ministériel n°2010-248. Elle allège le poids des charges locatives des entreprises installées à Monaco et y exerçant une activité industrielle. Calculée par m<sup>2</sup> et versée semestriellement, elle est égale à la différence entre le loyer HT/m<sup>2</sup>/an payé par l'entreprise et un loyer plancher, dans la limite d'un loyer plafond.

L'Arrêté Ministériel n°2018-46 du 23 janvier 2018 a baissé le loyer plancher à 80 euros HT/m<sup>2</sup>/an et augmenté le loyer plafond à 160 euros HT/m<sup>2</sup>/an. De plus, elle prend maintenant en compte les charges, à hauteur de 10% de la prime versée, et est désormais ouverte aux entreprises tertiaires industrielles. Pour la demander, il faut s'adresser au Département des Finances et de l'Économie. Nous réfléchissons à d'autres évolutions pour rendre cette prime encore plus attractive.

Ensuite, l'**Assurance Foire**, qui couvre sous forme d'avances remboursables 65% (75% pour le Japon) des dépenses engagées par l'entreprise à l'occasion de sa participation en tant qu'exposant à un salon professionnel à caractère international, dans la limite d'un budget maximum défini contractuellement, est maintenue, mais va être amenée à évoluer. Les entreprises peuvent également bénéficier d'une **aide pour leur participation à des manifestations commerciales professionnelles organisées à l'étranger (y compris en France hors PACA)**.

Autre financement important, le dispositif d'**Aide à la Commercialisation** a pour objectif de soutenir la création et la mise en place d'un service commercial, la commercialisation d'un nouveau produit ou d'une nouvelle gamme de produits, dans les entreprises industrielles ou de tertiaire industriel. Ce dispositif s'adresse aux entreprises de moins de 250 personnes et qui réalisent moins de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires. Il s'agit d'une subvention liée au montant des dépenses éligibles (défini à partir du budget préparé par l'entreprise pour son projet), plafonnée à 30 000 euros sur une durée de 12 mois et versée en 2 fois, qui peut aider à financer la location et l'aménagement de stands, les frais de transports et ceux des voyages des collaborateurs. Comme l'Assurance Foire, cette aide est en cours de refondation.

Tous ces financements couvrent l'ensemble de la vie de l'entreprise, et cela du haut de bilan à ses besoins immédiats, afin de l'aider à se développer au mieux.

#### **MBN/ Comment se traduit le soutien du Gouvernement Monégasque aux entreprises en difficulté ?**

**F-X L.C.** : Nous ne les abandonnons pas en cas de difficulté : la **COMED**, créée par l'Ordonnance Souveraine n°11.888 du 20 février 1996, examine les dossiers des entreprises exposées à de graves problèmes, formule des avis écrits, et propose, autant que possible, des mesures concrètes.

La COMED, gérée par le Département des Finances et de l'Économie est présidée par le Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie et se compose d'un représentant du Conseil National, du Conseil Économique, Social et Environnemental, de la FEDEM, de l'Association Monégasque des Banques, du Département des Affaires Sociales et de la Santé, du Département des Finances et de l'Économie, et du Contrôleur Général des Dépenses. Un magistrat désigné par le Directeur des Services Judiciaires assiste aux réunions en

qualité d'observateur. La commission peut aussi s'adjoindre le concours de toute personne qualifiée et recourir à un audit. Elle met en place une procédure de pré-diagnostic afin d'établir un bilan de la situation financière de la société et de déterminer si ses difficultés sont conjoncturelles ou structurelles. La COMED peut être saisie sur convocation de son Président, ou par un chef d'entreprise qui s'engage à communiquer l'ensemble des documents nécessaires à l'examen de son dossier, ceux-ci restant strictement confidentiels.

**MBN/ Quels sont les autres financements existants ?**

**F-X L.C. :** Avec la création de MonacoTech fin 2017, un nouveau dispositif a vu le jour : le **Pass MonacoTech**. Nous avons mis en place une série de mesures pour aider les startups issues des jurys de MonacoTech, pour lesquelles nous avons créé un statut spécifique et une **Bourse MonacoTech**, qui est un outil de financement permettant de prendre en charge les frais de développement qu'elles ont engagés dès lors qu'elles sont transformées en SARL. Il s'agit d'une subvention de 35 000 euros, versée en une seule fois, soutien à la trésorerie dans le cadre du développement et de la mise en œuvre du projet, dans le cadre du StartUp programme « MonacoTech ».

**S.B. :** Ces financements ne sont qu'une facette du soutien que nous apportons aux entreprises monégasques. Les apports de MonacoTech et Monaco Boost vont au-delà du financement, et se traduisent notamment par de l'accompagnement, du conseil, de la mise en relation. Nous organisons notamment des

rencontres, afin qu'ils se connaissent entre eux, et les aidons aussi à trouver des investisseurs.

**MonacoTech** est un incubateur qui aide les startups sélectionnées sur appel à projets afin de leur apporter tous les soutiens dont elles ont besoin pendant leur temps d'accompagnement, soit 18 mois.

Ensuite, la pépinière **Monaco Boost** apporte un complément en étant un outil de lancement d'entreprises en création et de développement des entreprises déjà créées. Elle est ouverte aux Monégasques et, depuis peu, aux conjoints de Monégasques. Elle héberge aujourd'hui 39 entreprises à fort potentiel, dont 2 en provenance de MonacoTech, *PineAppli* et *Novetech Surgery*.

Les succès de MonacoTech et Monaco Boost montrent le dynamisme économique du pays.

La Principauté dispose donc d'un ensemble de dispositifs qui offrent aux entrepreneurs les moyens de croître et de contribuer au dynamisme et au développement de l'économie locale.

**MBN/ Un dernier message pour conclure ?**

**S.B. :** Nous réfléchissons à la modernisation de certains dispositifs pour les rendre plus lisibles pour les entreprises, à la simplification des processus d'obtention des financements, ainsi qu'à de nouvelles mesures en adéquation avec le profil des entreprises qui s'installent à Monaco et de celles déjà établies qui ont besoin de se développer.

**PROFESSIONNELS**

**LE PRÊT BLEU**

**SOYEZ**  
*partenaire*  
**D'UN AVENIR DURABLE.**

+X

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

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

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

**BANQUE POPULAIRE MÉDITERRANÉE**

la réussite est en vous

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



Magali Imperti



Emmanuelle Cellario-Florio

**Magali Imperti,  
Directeur Adjoint du Travail :**  
« Nous développons de plus en plus des mesures d'accompagnement spécifiques pour les entreprises »

**Magali Imperti, Directeur Adjoint du Travail, et Emmanuelle Cellario-Florio, Chef du Service de l'Emploi, font le point sur les aides au recrutement et les mesures d'accompagnement spécifiques mises en place pour les entreprises monégasques.**

**MBN/ Quelles aides votre Service propose-t-il aux entreprises dans le cadre de leur recrutement et quelles en sont les modalités d'attribution ?**

**Magali Imperti :** Elles sont scindées en 3 axes. Le premier concerne le remboursement des charges sociales patronales. Pour en bénéficier, l'employeur doit recruter une personne, de nationalité Monégasque ou prioritaire inscrite au Service de l'Emploi depuis au moins un mois. Pour rappel, les candidats prioritaires à l'emploi sont les Monégasques, leurs enfants ou conjoints, les résidents, et les habitants des communes limitrophes ayant déjà occupé un emploi à Monaco. Ce recrutement doit faire suite à une embauche pour une création de poste ou pour pourvoir un poste libéré consécutivement à un départ à la retraite. L'employeur doit proposer un CDI ou un CDD d'au moins 2 ans. Si ces conditions sont remplies, il pourra être remboursé par la Direction du Travail de la totalité des charges sociales patronales, dans la limite d'un salaire plafonné à 8900 euros brut mensuels.

**Emmanuelle Cellario-Florio :** Il ne s'agit pas d'une exonération, mais d'un remboursement versé à trimestre échu. L'employeur doit donc s'acquitter de ses charges sociales patronales auprès des organismes sociaux, et la Direction du Travail le rembourse ensuite. Au préalable, un contrat doit être signé entre la Direction du Travail et l'employeur, lequel s'engage à ne pas licencier la personne durant la période de remboursement, et dans les six mois suivant celle-ci. À défaut, sauf en cas de faute grave ou de licenciement économique, il devra rembourser les sommes perçues.

**M.I. :** Cette prise en charge est assurée pendant un an s'il s'agit d'un salarié prioritaire, et peut être étendue à 2 ans dans le cadre du recrutement d'un candidat Monégasque, ou si l'employeur lui permet de bénéficier d'une formation. Cette formation, payée par l'employeur, doit être prévue lors de l'embauche, et soumise au Service de l'Emploi qui en appréciera la pertinence avant d'étendre potentiellement la durée de remboursement. Les employeurs ne doivent donc pas hésiter à nous contacter pour vérifier en amont leur éligibilité. En 2021, 110 entreprises, de toutes tailles et secteurs, en ont bénéficié, et déjà 84 depuis janvier 2022.

**MBN/ En quoi consiste le second axe des aides pour faciliter les embauches des entreprises ?**

**M.I. :** Il s'inscrit dans le cadre de l'embauche d'un apprenti. En matière de contrat d'apprentissage, l'employeur finance la formation de son apprenti, en plus du versement d'un salaire variant entre 25% et 93% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi qu'il occupe s'il est plus favorable. La Direction du Travail peut, sous certaines conditions, rembourser à l'employeur 50% ou 100% des frais liés à la formation théorique de l'apprenti. Le remboursement s'élève à 100% si l'apprenti est Monégasque, conjoint de Monégasque, résidant à Monaco et y ayant effectué ses études secondaires, et à 50% si l'apprenti est domicilié dans les communes limitrophes et a été scolarisé à Monaco durant au moins 3 ans dans l'enseignement secondaire.

Concrètement, l'employeur règle la formation de l'apprenti à l'organisme formateur, et la Direction du Travail le rembourse ensuite sur la base de la facture acquittée.

**E.C-F. :** Si à l'issue de son contrat, l'employeur recrute l'apprenti en CDI ou en CDD d'au moins 2 ans, il pourra être remboursé des charges sociales patronales pendant 2 ans puisqu'il y a eu acte de formation.

**M.I. :** En 2021, 173 contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 71 remboursables à 100% ou à 50%, soit 64 entreprises monégasques bénéficiaires. Depuis janvier 2022, 170 contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 63 remboursables à 100% ou à 50%, soit 56 entreprises bénéficiaires. L'apprentissage qui permet à l'apprenti d'acquérir des connaissances théoriques délivrées par un organisme de formation qu'il met ensuite en pratique au sein de l'entreprise, se développe de plus en plus à Monaco.

**MBN/ Quid de la troisième aide aux entreprises dans le cadre de leurs recrutements ?**

**M.I. :** Il s'agit du stage de pré-embauche. Cette mesure s'adresse aux 16-25 ans bénéficiaires de l'aide pour l'accès ou l'accompagnement au retour à l'emploi, dans les conditions prévues par la Loi n°1501 du 11 décembre 2020. Elle leur permet d'effectuer un stage d'une durée maximum de 3 mois dans une entreprise, laquelle s'engage à les embaucher à l'issue de cette période pour un CDD d'au moins 6 mois. Durant ces 3 mois, le jeune percevra un pré-salaire équivalent à 57,40% du futur salaire d'embauche, qui ne lui sera pas versé par l'employeur mais par la Direction du Travail. Seuls les demandeurs d'emploi Monégasques ainsi que les résidents depuis au moins 10 ans à la date de leur inscription au Service de l'Emploi peuvent bénéficier de ce dispositif. Ce stage permet ainsi à l'entreprise de tester le jeune sans frais financier de sa part, et de le former pendant cette période pour qu'il puisse acquérir des compétences manquantes. Un suivi est par ailleurs réalisé au sein de l'entreprise par la Cellule Emploi-Jeunes pour s'assurer de la bonne intégration du jeune et de la mise en place de la relation de travail.

Dans la pratique, cela se conclut souvent par des embauches en CDI ou en CDD d'au moins 2 ans, permettant à l'employeur de bénéficier du remboursement des charges sociales patronales pendant 2 ans.

**MBN/ Hors recrutement, quelles aides sont accessibles aux entreprises et selon quels critères ?**

**M.I. :** Il y en a deux : le chômage total temporaire et l'allocation de soutien à l'emploi. Lorsqu'un travailleur est privé de manière temporaire et involontaire d'emploi, dans le cadre par exemple d'une fermeture partielle ou totale d'une entreprise pour des raisons conjoncturelles (crise économique, intempéries...), l'employeur maintient une partie de sa rémunération et la Direction du Travail rembourse un taux horaire fixe établi en fonction du SMIC. La philosophie est identique pour ces deux aides, étudiées au cas par cas, même si leurs montants divergent.

# JUTHEAU HUSSON

CONSEIL ET COURTIER  
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

## VOTRE SÉRÉNITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE

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



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

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

Dans tous les cas, l'entreprise qui se retrouve dans une situation délicate doit faire une demande auprès de l'Inspection du Travail.

### **MBN/ Au-delà des aides financières, quelles sont les autres mesures existantes ?**

**M.I. :** Nous développons de plus en plus de mesures d'accompagnement spécifiques pour les entreprises. Depuis la Covid-19, nous avons mis en place des commissions de retour à l'emploi avec les représentants des employeurs. Nous nous réunissons chaque trimestre pour présenter des candidats susceptibles d'intéresser les professions concernées. Nous abordons également les problématiques que les employeurs peuvent rencontrer en matière de gestion des ressources humaines au sens large, comme par exemple les difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension (bâtiment, hôtellerie-restauration), et dans certains métiers liés à la comptabilité et au digital.

La Cellule Emploi-Jeunes, chapeautée par Sandra Lefranc, joue aussi un rôle important. Avec la Covid-19, nous avons remplacé le Forum annuel par un site web spécifique à l'alternance. Pour

aller plus loin, en juin 2022, nous avons lancé le site <https://cellule-emploi-jeunes.gouv.mc> dédié à l'insertion professionnelle des jeunes à Monaco. Il présente les secteurs de l'économie monégasque, les métiers, formations et débouchés. Les employeurs y trouvent des informations pratiques sur les aides pour recruter des jeunes. Par notre intermédiaire, ils peuvent aussi y publier leurs offres d'alternance ou de stage. Des focus métiers y sont proposés pour aider les jeunes à découvrir tel ou tel secteur.

La Direction du Travail recherche par ailleurs des personnes en poste avec de l'expérience pour parrainer un jeune demandeur d'emploi et le conseiller, l'aider à préparer des entretiens de recrutement, le mettre en relation avec d'autres professionnels. Les personnes intéressées peuvent contacter Sandra Lefranc.

**E.C-F. :** Enfin, certains recrutements de grande ampleur, création d'entreprise ou ouverture d'un restaurant, nécessitent un accompagnement personnalisé : au Service de l'Emploi, c'est l'une des missions du Conseiller Entreprises, Aurélie Ciaï, qui fait le lien entre les Conseillers Emploi et les employeurs, auxquels elle transmet les CV les plus en adéquation avec leurs besoins.



© Direction de la communication

## **Diego Bonaventura :**

**« L'impact du Fonds Bleu est réel : on compte plus de 300 créations d'emplois déclarés à terme »**

**Diego Bonaventura, Responsable de la cellule économie numérique à la Délégation Interministérielle chargée de la Transition Numérique, explique l'intérêt du Fonds Bleu pour les entreprises monégasques.**

### **MBN/ En quoi consiste le Fonds Bleu et quels sont ses objectifs et moyens ?**

**Diego Bonaventura :** Après une longue période de confinement et un été 2020 difficile sur le plan économique, l'État a consacré une grande partie de son plan de relance et d'investissement - annoncé par le Ministre d'État en septembre 2020 - à la transformation numérique des entreprises.

Ce plan comporte trois volets et s'appuie sur la plateforme Extended Monaco pour l'Entreprise, lancée dans le cadre du programme de transformation numérique de la Principauté Extended Monaco. C'est un vrai service de proximité que nous avons mis en place, destiné à l'ensemble des entreprises locales qui souhaitent prendre le chemin du numérique.

Premier volet essentiel de ce plan, la formation et l'acquisition de compétences. Plus de 700 sociétés et 2000 professionnels ont pu bénéficier de cours en ligne, participer à des webinaires impliquant des entreprises leaders du numérique ou encore évaluer la maturité numérique de leur entreprise.

Second volet, la création d'un fonds de soutien appelé « Fonds Bleu » qui répond à deux objectifs : développer la maturité numérique des entreprises monégasques et promouvoir un écosystème favorable à l'économie numérique. Ainsi, le Gouvernement Princier cofinance les projets de transition numérique des entreprises de la Principauté. Comme par exemple le développement de nouveaux canaux de vente, le recours à des solutions digitales de ressources humaines, la mise en place de la signature électronique ou de l'archivage électronique, ou encore la création de services sur le Cloud souverain.

Dernier volet, cette dynamique vertueuse permet de développer une économie du numérique en Principauté. Dans le cadre du

Fonds Bleu, près de 150 entreprises de services numériques sont partenaires d'Extended Monaco pour l'Entreprise et plus de 90% des projets financés à l'aide du Fonds Bleu ont ainsi pu être confiés à des sociétés de services monégasques.

### **MBN/ Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?**

**D.B. :** Pour prétendre à une aide Fonds Bleu, les entreprises doivent remplir plusieurs conditions :

- Être inscrites au Registre du Commerce et de l'Industrie de la Principauté ou justifier d'une autorisation ministérielle en cours ;
- Justifier d'une activité réelle en Principauté ;

**MARCHETTI**  
Agence Immobilière depuis 1897

**125 ans  
d'immobilier  
à Monaco**

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

- Être à jour de toutes ses obligations légales (fiscales, sociales, administratives, etc.) ;
- Avoir réalisé un autodiagnostic de maturité numérique sur la plateforme Extended Monaco pour l'Entreprise ;
- Avoir suivi le programme de formation sur le plateau d'e-learning accessible gratuitement sur [Extended Monaco pour l'Entreprise](#)

**MBN/ Combien d'entreprises en ont déjà bénéficié et quelles sont les évolutions prévues de ce fonds dans l'avenir ?**

**D.B. :** En 18 mois, plus de 600 dossiers ont été acceptés. L'impact du Fonds Bleu est réel : on compte plus de 300 créations d'emplois déclarés à terme, et un chiffre d'affaires incrémental potentiel de 12%. Le devenir de ce dispositif est en cours de discussion avec le Gouvernement.

© Michael Alesi / Gouvernement Princier



**Annabelle Jaeger Seydoux :**

**« Dans le cadre du Plan de relance, une enveloppe de 2,6 millions d'euros a été accordée par le Gouvernement Princier afin d'accompagner les entreprises dans leur transition énergétique »**

**Annabelle Jaeger Seydoux, Directrice de la Mission pour la Transition Énergétique, détaille les aides en faveur de l'environnement et des transitions énergétique et écologique mises en place pour les entreprises monégasques, ainsi que les conditions pour y accéder.**

**MBN/ Quelles sont les aides en faveur de l'environnement actuellement accessibles aux entreprises engagées dans la transition énergétique ?**

**Annabelle Jaeger Seydoux :** Il existe différentes aides du Fonds Vert aux entreprises en faveur de l'environnement et de la transition énergétique.

Deux spécifiques et déjà bien connues : l'une pour l'achat de véhicules écologiques, l'autre sur les dispositifs de production électrique de type photovoltaïque.

La troisième est plus générale, il s'agit de l'aide aux entreprises dans leur transition écologique. Elle vise à accompagner financièrement les entreprises dans leurs études ou projets concrets de réduction de leurs émissions carbone. Faire des économies d'énergie (hors travaux du bâtiment), améliorer la gestion des déchets, éco-concevoir des produits, services ou emballages, lutter contre le plastique à usage unique, recourir à l'économie circulaire, réaliser une analyse du cycle de vie ou un bilan d'émissions de gaz à effet de serre... autant de projets possibles avec un cofinancement pouvant atteindre 70% du budget présenté.

**MBN/ Quelles sont les conditions pour y accéder ?**

**A.J.S. :** Toutes les entreprises monégasques peuvent en bénéficier, à la condition d'être signataires du Pacte National pour la Transition Énergétique et d'avoir réalisé un bilan carbone sur la [plateforme Coach Carbone](#), bilan généralement effectué lors de l'adhésion au Pacte. Elle est aussi disponible aux établissements labellisés Commerce ou Restaurant Engagé.

Toutes les aides sont détaillées sur les sites du Gouvernement et de la Mission pour la Transition Énergétique.

**MBN/ Combien d'entreprises y ont eu recours et dans quels secteurs d'activités ?**

**A.J.S. :** Dans le cadre du Plan de relance, une enveloppe de 2,6 millions d'euros a été accordée par le Gouvernement Princier afin d'accompagner les entreprises dans leur transition énergétique. Sur la période mai 2021 - août 2022, 13 projets ont reçu un avis favorable (sur 15 projets déposés).

Les entreprises bénéficiaires proviennent de secteurs d'activité variés : distribution alimentaire, secteur énergétique, fabrication textile, fabrication d'emballages, conseil et coaching, bâtiment, shipping, restauration.

Les projets soutenus sont par exemple : bilan carbone d'une activité industrielle, analyse de cycle de vie, rétrofit électrique d'un bateau, projet d'utilisation de papier en alternative au plastique d'emballage, de remplacement de luminaires de parking, d'installation de divers équipements visant à réduire la consommation d'énergie d'un restaurant, d'installation d'un parking à trottinette...



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



## CORALIOTECH

**Rachid Benchaour :**

*« Les aides existantes à Monaco sont parfaitement adaptées aux sociétés innovantes »*

**Rachid Benchaour, Fondateur, Gérant et Associé de la startup en biotechnologies Coraliotech, nous explique comment les aides de la Direction de l'Expansion Économique (DEE) ont soutenu son développement.**

### MBN/ Quelle est l'histoire de Coraliotech ?

**Rachid Benchaour :** Je suis chercheur en biologie de formation, spécialisé en génétique et en biotechnologies. Après 15 ans de recherches dans le domaine des thérapies géniques, en 2014, j'ai été amené à travailler au laboratoire sur les maladies génétiques du Centre Scientifique de Monaco (CSM). Une collaboration scientifique avec l'équipe de biologie marine avait pour but de produire des molécules à partir du corail et a permis de découvrir des propriétés innovantes, notamment aux niveaux anti-UV et anti-toxique, d'une molécule du corail rouge de Méditerranée.

Avec le CSM nous avons décidé d'aller plus loin, et dès 2017 Coraliotech était incubée à MonacoTech. Fin 2018, la SARL a été créée, suivie de l'entrée du CSM au capital en 2011, augmentant notre crédibilité auprès des clients. Il s'agit donc d'une startup en biotechnologies marines dont la mission est de produire, valoriser et commercialiser des actifs marins, en particulier coraliens, à destination des industriels du bien-être et de la santé.

### MBN/ Quelle est le process technique utilisé ?

**R.B. :** Techniquement, nous partons du séquençage du génome pour détecter des molécules prometteuses, que nous analysons pour prévoir à la fois leurs fonctionnalités et leur risque de toxicité sur les humains. Pour ce faire, nous utilisons l'Intelligence Artificielle.

Nous travaillons actuellement sur des molécules issues du corail, qui offre la particularité d'être à la fois minéral (par son squelette), animal (avec ses polypes), et végétal (avec ses algues symbiotiques). Nous voulons par exemple répondre aux besoins de sociétés cosmétiques qui ne travaillent qu'avec du végétal. Dans tous les cas, ce sont des molécules d'origine marine. Il est important de préciser que notre procédé, 100% écoresponsable, n'a aucun impact sur le milieu marin.

### MBN/ Comment avez-vous été soutenu par la DEE ?

**R.B. :** Le premier soutien de la DEE a été de nous intégrer dans l'incubateur MonacoTech où nous avons participé au design du "FabLab", le laboratoire de MonacoTech que nous utilisons encore. Nous avons également bénéficié d'autres aides de type financier, comme la Bourse MonacoTech, l'Aide à la Commercialisation, et le Fonds Monégasque à l'innovation. Ce dernier nous permet actuellement de réaliser une étude de faisabilité d'une optimisation des procédés de production afin de pouvoir labeliser les molécules.

Au-delà, la DEE nous a aussi aidé à la recherche de financements externes. Notre activité demande des investissements importants au départ, et ce sont tous ces soutiens qui nous ont permis d'arriver où nous en sommes.

En résumé, les aides existantes à Monaco sont parfaitement adaptées aux sociétés innovantes.

### MBN/ Quels sont vos projets de développement ?

**R.B. :** Coraliotech a bien évolué. Nous avons signé nos premiers contrats en 2021 et possédons actuellement 4 molécules

dans notre pipeline. Il s'agit maintenant de passer à un niveau supérieur et d'augmenter nos capacités de production, pour viser notamment le marché pharmaceutique.

Nous prévoyons donc de déménager d'ici un an pour créer un nouveau laboratoire avec un local de production BPF, et de passer de 4 à 8 personnes afin de structurer la société.

Au niveau technique, nous allons continuer à optimiser nos procédés de sélection en travaillant avec Innodeep, société d'Intelligence Artificielle, également incubée à MonacoTech, pour développer des modules de simulations in silico des molécules coralliennes.

Et au niveau commercial, nous travaillons sur de nouveaux partenariats, et espérons produire à Monaco la première gamme de produits de bien-être avec des molécules issues du corail.

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

**GS**

**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 PHYGTIALE**  
**SIGNALÉTIQUE**  
**COMMUNICATION GRAND FORMAT**  
**DÉCORATION**

**IMPRIM'VERT**  
FOURNISSEUR BREVETÉ DE S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

**1000** n°  
**30** collaborateurs

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



## LABORATOIRE TECHNI-PHARMA

**Philippe Trouche :**

« *Le financement que nous avons obtenu représente le tiers de l'enveloppe globale, ce qui est significatif* »

Les aides de la Direction de l'Expansion Économique (DEE) ont permis à Techni-Pharma, laboratoire monégasque spécialisé dans les domaines thérapeutiques de la gastro-entérologie, de l'oncologie et de l'ORL, de développer ses activités en lançant de nouveaux produits. Pour en savoir plus, le MBN a rencontré Philippe Trouche, Directeur Administratif et Financier.

### MBN/ Quelle est l'histoire du laboratoire Techni-Pharma ?

**Philippe Trouche :** C'est d'abord une histoire de famille puisque le laboratoire Techni-Pharma a été fondé à Monaco en 1956 par Désiré Note, Docteur en pharmacie, avant que sa fille Axelle Note prenne le relais pendant 30 ans. À son décès en 2012, c'est sa fille, la petite-fille du fondateur, Alexia Simonnard-Mason, qui en a pris la direction.

Aujourd'hui, le laboratoire emploie 21 personnes, la plupart y travaillant depuis longtemps, le turn-over étant faible. Nous sommes un laboratoire à taille humaine, avec cependant les mêmes contraintes qu'un grand. Pour y répondre, nous sommes structurés en plusieurs départements : production, qualité, logistique, affaires réglementaires, marketing, administration des ventes, comptabilité. Nous sommes inspectés tous les 3 ans, à la fois par la Direction de l'Action Sanitaire de Monaco et par

l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des Produits de Santé, qui sont nos deux Autorités de tutelle.

Dès les premières années, nous avons développé le médicament Chloraminophène®, qui intervient dans le traitement de la leucémie lymphoïde chronique. À partir des années 1970, de nouvelles innovations thérapeutiques ont été développées et mises sur le marché, notamment dans le domaine de la gastro-entérologie avec 4 médicaments : Eductyl®, des suppositoires laxatifs effervescents pour adultes, fabriqués à Monaco, Eductyl® pour enfants, Psylia®, une poudre effervescente à base de Psyllium, et Prokinyl®, un anti-nauséeux et anti-vomitif. La seconde innovation concerne la sphère ORL, avec Calyptol® inhalant, des ampoules contenant cinq huiles essentielles, à inhaler par fumigation pour traiter les rhumes, rhinites et rhinopharyngites, également fabriquées dans notre usine à Monaco.





JV PASTOR GROUP Broker at LLOYDS

# APPLICATION SUISSCORTAGE

NOUVEAUX SERVICES DISPONIBLES

- Téléchargez vos attestations scolaire et habitation
- Déclarez vos sinistres auto et habitation

Les autres avantages de votre application Suisscortage :

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

WWW.SUISSCORTAGE.COM





**MBN/ Comment avez-vous été soutenus par la DEE ?**

**P.T. :** Pour poursuivre notre développement sur un autre axe que celui des médicaments, en juillet 2021, nous avons lancé Transillium®, un complément alimentaire associant le psyllium blond et une souche microbiotique, pour contribuer à un meilleur confort digestif et intestinal. C'est dans ce cadre que nous avons été soutenus par la DEE. Nous avons d'abord échangé avec François-Xavier Le Clerc, puis avons déposé un dossier de demande d'aide à la commercialisation qui a été accepté. Le financement que nous avons obtenu représente le tiers de l'enveloppe globale, ce qui est significatif. Au-delà des études de marché et du dépôt de marque, cette aide nous a permis de financer en partie une campagne digitale pour promouvoir ce produit en explorant de nouveaux modes de communication. Le lancement est assez récent, mais les ventes décollent bien, grâce également à notre équipe de délégués pharmaceutiques qui visitent les pharmacies pour leur présenter le produit.

Plus récemment, nous avons pu bénéficier du Fonds bleu, afin de mettre en place la Gestion Électronique de Documents (GED) au sein de notre laboratoire. Cela va nous permettre d'optimiser la gestion des documents papiers, assez nombreux dans notre industrie, par l'automatisation des processus documentaires. La GED devrait

beaucoup nous aider dans le fonctionnement opérationnel de l'entreprise.

Je voudrais aussi souligner que nos interlocuteurs au sein de l'administration monégasque, tant à la Direction de l'Expansion Économique qu'à la Direction du Travail ou des Services Fiscaux, sont impliqués, à l'écoute, et désireux de comprendre les problématiques de l'entreprise. C'est très appréciable. L'industrie fait partie de l'économie monégasque, dont elle est l'un des piliers historiques. Fin juillet 2022, nous avons d'ailleurs reçu S.E.M. Pierre Dartout, Ministre d'État, qui est venu visiter nos locaux situés au 7<sup>ème</sup> étage et au 8<sup>ème</sup> étage de la tour Mercator à Fontvieille, marquant ainsi l'attachement du Gouvernement Monégasque à la pérennisation d'une industrie de pointe.

**MBN/ Quels sont vos projets de développement ?**

**P.T. :** Ils portent sur 2 axes. Le premier concerne le développement à l'export, plus particulièrement en l'Amérique latine, afin d'étendre la présence de nos produits au-delà de l'Europe et de l'Afrique, continents où nous sommes déjà présents. Le second axe consiste à élargir dès 2023 notre gamme ORL avec le lancement de nouveaux produits à vocation pharmaceutique.



## MONTE-CARLO BEER

### Anthony Orengo :

*« Au-delà des économies significatives que cela représente en termes de loyer, Monaco Boost facilite aussi les synergies entre les sociétés hébergées »*

**Anthony Orengo, co-fondateur de Monte Carlo Beer, explique comment les aides de la Direction de l'Expansion Économique (DEE) ont permis à la start-up de se développer.**

**MBN/ Quelle est l'histoire de McBeer ?**

**Anthony Orengo :** La société a été créée à Monaco en juillet 2019 par mon associé William Scheffer et moi-même. Auparavant, j'étais Gérant du café Emilie's Cookies à Monaco que j'ai cédé pour rejoindre William à Singapour. Nous y avons ouvert un bar à cocktail appelé « Monte-Carlo boys », qui servait de la bière de La Brasserie de Monaco et proposait des barbajuans, des pissaladières et de la socca. L'idée consistait à exporter en Asie la tradition culinaire monégasque. Au fil du temps et de certains aléas liés à l'exportation, l'idée a émergé de servir notre propre bière. Comme je n'ai pas obtenu le visa pour rester à Singapour, j'ai mis à profit mes allers-retours pour chercher où nous pourrions produire notre future bière, et j'ai finalement trouvé une brasserie partenaire à Saint-Raphaël. Nous avons ensuite demandé les autorisations nécessaires au Palais Princier et au Gouvernement Monégasque pour utiliser le nom « Monte-Carlo » et le logo du Palais Princier sur la bouteille. Le design a été approuvé et la marque a été déposée. Nous avons lancé la première bouteille durant l'été 2019.

Aujourd'hui, Monte Carlo Beer c'est trois personnes, mon associé, un commercial, et moi-même, qui travaillent ensemble à pérenniser la réussite de notre petite entreprise.

**MBN/ Comment avez-vous été soutenus par la DEE ?**

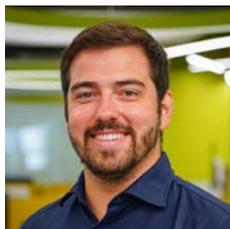
**A.O. :** Globalement, les démarches administratives liées à la création de l'entreprise ont été fluides. Le fait d'avoir déjà ouvert un établissement auparavant m'a aidé, car je connaissais déjà les procédures, et j'avais aussi conservé des contacts au sein de la DEE. L'aide la plus précieuse est que nous avons eu la chance d'être acceptés à Monaco Boost, la pépinière d'entreprises où nous avons été les premiers à emménager et à bénéficier d'espaces de travail adaptés à nos besoins en tant que jeune structure monégasque. Au-delà des économies significatives que cela représente en termes de loyer, Monaco Boost facilite aussi les synergies entre les sociétés hébergées. Et le fait que Stéphan Bruno, Directeur de la DEE, soit

également Administrateur Délégué de Monaco Boost, contribue à donner plus de cohérence entre les différentes entités et à faciliter les contacts networking utiles, ce dernier nous mettant régulièrement en relation avec des clients potentiels.

Du temps de ma première société Emilie's Cookies, j'avais par ailleurs rencontré François-Xavier Le Clerc, Chef de la division financement et développement de l'économie à la DEE, que j'ai recontacté afin de savoir à quelles aides Monte Carlo Beer pourrait potentiellement prétendre pour se développer. Ce dernier nous a bien orienté, et nous avons finalement pu bénéficier du Fonds bleu pour opérer notre transition digitale. Dans ce cadre, nous avons fait appel aux services de l'agence monégasque Twenty, également hébergée chez Monaco Boost, qui a pris en charge le marketing, les réseaux sociaux, la création de contenus en ligne, et a refait notre site web avec un e-shop permettant de commander la bière directement sur le site. Plus récemment, nous avons pu bénéficier de l'aide à la commercialisation d'un montant de 30 000 euros, versé en deux fois. Nous avons déjà perçu la moitié de cette aide et devrions percevoir l'autre moitié courant 2023 après qu'un bilan ait été fait avec la DEE. L'idée au travers de cette aide est de lancer notre gamme de bière blonde Bio, dont nous avons budgétisé le coût en termes de production, de packaging, de force de vente... Le fait que notre projet ait été accepté est un vrai coup de pouce dans le développement de notre jeune société. L'entrée au capital de notre premier investisseur nous avait permis de constituer notre stock de bière, mais notre budget reste malgré tout très serré.

**MBN/ Quels sont vos projets de développement ?**

**A.O. :** Au-delà du lancement de notre gamme de bière Bio, nous avons aussi en préparation une gamme de softs avec du cola artisanal, de la limonade artisanale, du tonic artisanal, et du ginger beer artisanal. Les recettes sont prêtes, et il y a de la demande. Il nous manque juste à définir le nom de cette nouvelle gamme. Ce sera notre prochaine étape.



## NOVETECH SURGERY

**Victor Robalo :**

*« Le soutien de la DEE a été complet : pas seulement financier, mais aussi au niveau de l'accompagnement et du coaching »*

**Victor Robalo, co-fondateur de la start-up Novetech Surgery, nous explique comment les aides de la Direction de l'Expansion Économique (DEE) ont permis à Novetech Surgery de développer des implants orthopédiques vétérinaires innovants.**

### **MBN/ Quelle est l'histoire de Novetech Surgery ?**

**Victor Robalo :** La société a été créée à Monaco en 2017 par Maud Bouresche et moi-même. Notre idée était de capitaliser sur les compétences acquises en fabrication d'implants orthopédiques en médecine humaine pour concevoir, fabriquer et commercialiser des implants chirurgicaux orthopédiques pour la réparation ligamentaire et tendineuse, ainsi que des implants de chirurgie osseuse et viscérale, à destination des animaux, chiens et chats principalement. Nous avons développé des produits et techniques innovants en partenariat avec une école vétérinaire et un chirurgien vétérinaire français, le Dr Philippe Buttin. En 2022, ce n'est pas moins de 15 chirurgiens, en Europe, pionniers dans l'innovation qui collaborent avec nous au développement de nouveaux produits et techniques chirurgicales.

Aujourd'hui, Novetech Surgery c'est six personnes qui travaillent avec passion pour l'innovation en chirurgie orthopédique vétérinaire. L'équipe est composée des deux co-fondateurs, un ingénieur en thèse, une chirurgienne vétérinaire, une personne à l'administratif et aux finances, et un commercial. Nous réalisons 60% de notre chiffre d'affaires en dehors de la France et de Monaco avec un taux de croissance à 3 chiffres en 2021.

### **MBN/ À quoi servent vos implants ?**

**V. R. :** Nos implants ont un fort impact sur la santé animale, la qualité de vie des chiens, chats, et des nouveaux animaux de compagnie, mais aussi sur la sérénité de leurs propriétaires.

Parfois par manque de solutions, les chirurgiens vétérinaires sont parfois obligés de bloquer des articulations définitivement (arthrodèse), voire d'avoir recours à des amputations, en cas de lésions impliquant les ligaments et les tendons. Nos implants permettent aux chiens et chats blessés de conserver des articulations fonctionnelles, et cela de la manière la moins invasive possible. Les animaux opérés peuvent rentrer le jour même chez eux, poser les quatre pattes sur le sol dans les 24 heures, et reprendre les activités sportives après leur période postopératoire. Notre leitmotiv est de trouver des solutions pour traiter les animaux comme nous voudrions l'être nous-même.

### **MBN/ Comment avez-vous été soutenus par la DEE ?**

**V. R. :** Nous avons été accompagnés dès novembre 2017 par MonacoTech lors de son ouverture, et avons donc bénéficié

de coaching et d'accompagnement. Nous sommes maintenant soutenus par Monaco Boost, mais avons encore un bureau à MonacoTech où nous utilisons toujours le "FabLab" pour réaliser nos essais mécaniques, et dont nous avons bénéficié d'un accompagnement continu, et du suivi d'un jury semestriellement.

Au niveau financier, nous avons bénéficié de la Bourse MonacoTech, qui nous a permis de nous lancer. Nous avons très rapidement utilisé les Assurances Foires pour prospecter sur les congrès vétérinaires en même temps que nous concevions nos produits. L'Aide à la Commercialisation nous a permis d'embaucher une équipe, et le Fonds Monégasque à l'Innovation de poursuivre les recherches sur nos produits innovants dont l'un d'entre eux en partenariat avec une école vétérinaire et un laboratoire de biomécanique appliquée est labélisé « Euréka » et fait actuellement l'objet d'un dépôt de brevet. Nous avons également un dossier « Fonds Bleu » en cours pour non seulement refaire notre site web et développer un canal de vente en e-commerce, mais aussi pour développer l'intégration ERP - CRM, c'est-à-dire automatiser tous les process administratifs en suivi des ventes comme en gestion.

Le soutien de la DEE a été complet : pas seulement financier, mais aussi au niveau de l'accompagnement et du coaching, notamment au travers de MonacoTech et Monaco Boost.

### **MBN/ Quels sont vos projets de développement ?**

**V. R. :** Nous sommes actuellement en phase de transformation en S.A.M, et une levée de fonds auprès de particuliers et d'institutions à Monaco est en cours. Nous recherchons aujourd'hui de nouveaux investisseurs séduits par nos actions, afin de nous permettre d'amorcer de nouveau projet de développement, et de soutenir la dynamique de croissance actuelle.

Nous poursuivons l'effort en R&D, avec notamment un brevet en cours de rédaction pour un produit innovant qui ouvrira de nouvelles applications chirurgicales.

Nous voulons aussi nous implanter sur le marché nord-américain, qui est le plus important en chirurgie orthopédique animale. Pour ce faire, nous nous rendrons aux USA au mois d'octobre et en mars prochain, pour deux missions exploratoires avec l'objectif d'y trouver des partenaires, chirurgiens vétérinaires ou distributeurs.

## **CONCLUSION GÉNÉRALE :**

**Le soutien du Gouvernement à l'économie du pays va donc bien au-delà des aides financières, il constitue un ensemble de mesures cohérent dont l'impact est réel, comme des centaines d'entreprises ont pu le montrer tant en termes de leur croissance que de leur transformation pour s'adapter aux transitions énergétiques et digitales.**

# Hommage à Georges Mas

**G**eorges Mas nous a quitté le 17 septembre dernier laissant derrière lui un grand vide.

La FEDEM a souhaité lui rendre hommage au travers de cet article rétrospective qui retrace les principales étapes de la vie d'un homme reconnu pour ses valeurs humaines, ses compétences professionnelles autant que ses engagements associatifs.

Georges Mas est né le 20 janvier 1941 à Meysac en Corrèze.

Il quitte sa Corrèze natale pour Monaco où il rejoint son père, Henri Mas, qui avait créé en 1943 avec et à l'initiative de Paul Lacroix les Laboratoires ASEPTA. Il y effectue sa scolarité primaire et secondaire au lycée de Monaco, dénommé aujourd'hui Lycée Albert Ier, où il noue de nombreuses amitiés.

Après des études de commerce à l'ESCP Paris, aujourd'hui ESCP Business School Europe, dont il sort diplômé en 1963, il est admis au grade de licencié de la Faculté de Droit et des Sciences Économiques de Paris en 1965, puis débute sa carrière professionnelle en Allemagne, près de Francfort, où il intègre la société WIGK GmbH (Groupe Proctor & Gamble) pour un stage de 6 mois en vente marketing, prospection pharmacie. En 1967, il entre à la Fiduciaire du 20 rue de la Paix où il apprend durant 3 ans les spécificités de la comptabilité, de la finance et de la fiscalité. En 1970, son père lui demande de rejoindre les Laboratoires Aseptia, déjà florissants en France. Tenté par le potentiel de développement de l'entreprise à l'étranger, il accepte ce challenge et débute ainsi une longue carrière.

Il assume successivement les fonctions d'Attaché de Direction, de Directeur Export, de Directeur Général, puis d'Administrateur Délégué, et assume ainsi la Direction du Groupe aux côtés d'Anne-Marie Noir, Président Directeur Général, et fille du fondateur Paul Lacroix.

Fleuron de l'industrie monégasque depuis bientôt 80 ans, les Laboratoires ASEPTA conçoivent et fabriquent des produits dermo-cosmétiques entièrement en Principauté et les distribuent dans plus de 60 pays. De 12 personnes à l'origine, les Laboratoires ASEPTA emploient aujourd'hui 150 personnes, dont une large majorité réside dans les communes avoisinantes, ce qui en font un acteur important de l'emploi en Principauté.

L'action de Georges Mas à l'export contribue à la création des filiales LARIMA au Canada et LABOSEPT en Allemagne. Un de ses amis de l'ESCP le rejoint à Monaco pour assurer la Direction marketing d'ASEPTA. Ensemble, ils codifient un classement spécifique des produits podologiques par l'utilisation d'un code couleur : rouge pour le soin des pieds fatigués, bleu pour le soin des pieds secs, et vert pour le soin des pieds qui transpirent. Cette classification est aujourd'hui reprise par la profession.

Au sein du Groupe, Georges Mas va aussi présider la S.A.M. SED, qui propose aux instituts de beauté en France et à l'étranger des soins esthétiques sous la marque Héliabrine.

Acteur infatigable des exportations Monaco/France, il est nommé Conseiller du Commerce Extérieur de la France (CCEF) au sein du Comité de Nice, ce qui lui permet de conseiller les pouvoirs publics dans la conduite du commerce extérieur du pays et de formuler des avis et recommandations en la matière. Très vite, il estime que la reconnaissance d'une section des CCEF spécifique à Monaco est souhaitable, et à son initiative la section Monaco CCEF est créée et officialisée par les deux pays en 1992.

Également très engagé dans la vie socio-économique et associative monégasque, Georges Mas préside le GEIT (Groupement d'Etude des Industries de Transformation de Monaco) de 1982 à 1985 et de 1993 à 1995. Il met dans ce cadre ses compétences professionnelles, son sens de l'intérêt général, et sa grande bienveillance, au service du Conseil Économique et Social dont il est membre de 1994 à 2000, et du Tribunal du Travail dont il est membre du collège patronal de 2003 à 2021, contribuant par son travail, bénévole, au bon fonctionnement socio-économique de la Principauté. Il rejoint aussi la Fédération Patronale Monégasque, puis la Fédération des Entreprises Monégasques lorsque celle-ci change de nom en 2014, en adhérant au Syndicat Monégasque des Entreprises des Industries Chimiques Pharmaceutiques et Assimilées. Co-fondateur et ancien membre du Comité Directeur de la Chambre de Développement Économique de Monaco, aujourd'hui dénommée Monaco Economic (MEB), il ne cesse de s'impliquer dans la promotion de l'activité économique de Monaco à l'international.



*Loin de limiter son implication associative au territoire monégasque, il devient aussi membre du Rotary Club de Beausoleil/Roquebrune/Cap d'Aill/La Turbie, qu'il préside en 1995.*

*Durant sa longue carrière, Georges Mas se voit gratifié de diverses décorations et titres honorifiques. Conseiller de succursale de la Banque de France à Nice de 1997 à 2010, puis jusqu'à récemment Conseiller Honoraire, nommé par M. le Gouverneur de la Banque de France. Il a aussi été nommé Officier de l'Ordre de Saint-Charles, la plus importante distinction monégasque décernée par S.A.S. le Prince Souverain, qui est l'équivalent monégasque de la Légion d'Honneur, pour récompenser le mérite et les services rendus à l'État ou au Souverain. Légion d'Honneur dont il reçoit le titre de Chevalier en 2015 pour son engagement au service des affaires étrangères et du développement international. Il s'est aussi vu attribuer un « Paul Harris Fellow », une haute distinction du Rotary Club.*

*N*otre ami, mon associé,  
Tu n'es plus là à nos côtés et ton absence crée un grand vide.

*Ta bienveillance, ta gentillesse, ton humour, tes compétences et ta modestie faisaient de toi une personne remarquable.*

*Modeste tu l'étais. Alors que tu as toujours été très présent et très actif, sans jamais te mettre en avant, que ce soit dans tes obligations officielles à Monaco ou en France, ou au sein des Laboratoires ASEPTA depuis 52 ans.*

*Il y a 28 ans, tu m'as accueillie avec ta gentillesse naturelle en partageant toutes tes connaissances et ton savoir sur nos trois sociétés, et tu as renouvelé cette attention avec Benjamin, mon fils, lorsqu'il nous a rejoint il y a trois ans.*

*Je n'aurais pas pu avoir un meilleur associé, car pendant toutes ces années où nous avons partagé le même bureau, comme l'avaient fait nos Pères avant nous, nous avons toujours réussi à prendre nos décisions ensemble, en respectant nos différents points de vue et sans jamais avoir à nous quereller... à la condition que nos réunions ne débutent pas trop tôt le matin...*

*Ton fauteuil est désespérément vide et je ne t'entendrai plus me dire « Bonjour Anne-Marie, comment ça va ? ».*

*Malgré la peine que nous partageons avec ta famille, tu seras toujours dans nos cœurs, et nous nous efforcerons avec Benjamin et l'ensemble de nos collaborateurs de continuer à développer et d'assurer la pérennité de nos trois sociétés, comme tu le souhaitais si ardemment.*

*Georges tu vas rejoindre tes parents à Meyssac.*

*Repose en paix, tu l'as si bien mérité.*

*Anne-Marie Noir  
Président Directeur Général des Laboratoires ASEPTA*

## ATTRIBUTIONS, MOYENS D'ACTION ET PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La présence des délégués du personnel est **obligatoire** dans toute entreprise occupant habituellement plus de 10 salariés. Le nombre de délégués varie alors en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, compris dans l'effectif. Il appartient à l'employeur d'organiser les élections des délégués du personnel lorsque le seuil de 10 salariés est atteint et d'organiser cette même élection chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués. *Vous pouvez vous reporter à la note juridique de notre MBN numéro 24, qui traite amplement de la mise en place des délégués du personnel. Les membres adhérents et associés à la FEDEM peuvent bénéficier d'éclaircissement ou bien d'une consultation rapprochée ou d'un accompagnement.*

### PRÉAMBULE

Comme l'énonçait Monsieur Charles SOCCAL, conseiller, en séance publique du Conseil National du 8 juillet 1974, en parlant des délégués du personnel « la création de cet organisme communautaire n'a pu et ne peut, certes, masquer le fait de l'opposition d'intérêts entre le patronat et la classe ouvrière, entre les employeurs et les salariés, mais cet antagonisme n'exclut pas le dialogue. **Le lieu de rencontre quotidien étant l'entreprise, l'existence d'une représentation du personnel apparaît comme une nécessité absolue.** »

**« Branche nouvelle d'un droit nouveau de caractère collectif, cette représentation appelle des solutions originales. »**

C'est exactement cette même logique qui a été appliquée par le législateur tout au long des 70 ans passés, depuis l'origine du texte jusqu'à nos jours.

### LES TEXTES

L'institution de la représentation du personnel trouve son origine dans l'accord du 12 janvier 1945, intervenu entre la Fédération Patronale Monégasque, d'une part, et l'Union des Syndicats de Monaco, d'autre part. Cet accord stipulait que, dans chaque établissement, il serait nommé un ou plusieurs délégués, selon l'importance de l'entreprise.

Le statut des délégués du personnel fut ensuite régi par la loi n° 420 du 13 juin 1945. Dans ce texte, il était notamment stipulé l'obligation dans tout établissement industriel ou commercial, occupant plus de 10 salariés, d'instituer des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le 19 juillet 1947, la loi n° 459 portant modification du statut des délégués du personnel se substitue à la loi n° 420 en y apportant des modifications d'importance, notamment sur la mission des délégués du personnel, contenues dans son article 2 et quant au pourcentage de délégués titulaires et suppléants par rapport au nombre de salariés dans l'entreprise, ainsi que sur le mode électoral.

En 1957, un projet de loi est soumis à l'examen de la commission des intérêts sociaux et des affaires diverses du Conseil National, visant à modifier le statut des délégués du personnel.

Ce projet de loi a pour origine une proposition de loi de Monsieur Philippe FONTANA, du 26 mars 1956, que le Conseil National a adoptée dans sa séance publique du 12 octobre 1956. Le but de cette réforme, qui repose sur les recommandations du Bureau International du Travail (BIT), est de protéger les délégués du personnel contre tout licenciement qui serait motivé par leur activité, dans leurs fonctions de délégués.

Monaco préconisait d'étendre par un texte législatif, les stipulations des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics et également des Métaux, soumettant le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un candidat aux élections de délégués, à l'appréciation

d'une commission présidée par l'inspection du travail et composée de représentants de syndicats de la profession des parties en cause ; cette procédure ne privait pas le chef d'entreprise ou le délégué, du recours de droit commun devant les tribunaux ordinaires.

En 1974, la loi n° 946 vient modifier l'article 6 de la loi n° 459, à l'effet de ramener de 18 ans à 16 ans, l'âge pour être admis à élire ces délégués, afin d'associer davantage les jeunes travailleurs à la vie de l'entreprise. Dans ce dessein, nous dit Charles SOCCAL, « l'abaissement à 16 ans de la capacité électorale des jeunes salariés constitue un progrès. »

Parallèlement, le Gouvernement Princier, dans un souci d'égalité, a souhaité que le texte de 1957, semblant ignorer quelque fois la présence de personnes du sexe féminin, soit modifié pour remplacer certains termes par d'autres, plus conformes, (en insérant la population féminine) ; ce qui fera dire à Monsieur Charles SOCCAL « on avait, en effet omis de mentionner les personnes du sexe féminin dans cette énumération (des éligibles), ce qui peut paraître un non-sens, alors que nous allons tout à l'heure décider de l'égalité des rémunérations pour les hommes et les femmes. »

La loi n° 1005 du 4 juillet 1978 est venue quant à elle traiter de l'article 18 relatif aux sanctions, en cas de délit d'entrave à la libre désignation des délégués du personnel ou bien à l'exercice de leurs fonctions.

La loi n° 1251 du 12 janvier 2002 vient actualiser l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 459, en complétant l'énumération des catégories d'employeurs déterminant le champ d'application de ladite loi par les termes « ou toute personne morale de droit privé ». Cette formulation générale est de nature à étendre le bénéfice de la loi à des catégories de salariés non expressément mentionnées.

Enfin, la loi n° 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail, est venue introduire dans la loi n° 459, des règles relatives à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise par un délégué du personnel ou un représentant des salariés. Ce texte vient donc élargir leur mission de manière considérable.

### Des ordonnances viennent compléter les textes de loi cités plus haut. Il s'agit de :

L'ordonnance n° 3285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949, qui fixe les modalités des opérations électorales ;

L'ordonnance n° 2528 du 3 juin 1961, qui fixe les modalités du licenciement des délégués du personnel ;

L'ordonnance n° 8.811 du 2 août 2021, portant application de la loi n° 459 du 19 juillet 1947.

La loi n° 459 et les ordonnances annexes qui viennent la compléter ne sont pas les seuls textes de références qui évoquent les missions et attributions des délégués du personnel. Il est important également de se reporter à d'autres textes majeurs existants en Principauté, qui traitent des attributions des délégués du personnel au sein de l'entreprise.

Nous aborderons dans un premier chapitre, les attributions des délégués du personnel, en prenant le soin de distinguer, celles accordées par la loi n°459 de celles accordées par d'autres textes.

*Nous traiterons tout d'abord, dans ce premier chapitre, d'une des missions fondamentales, accordée récemment aux délégués du personnel, qui est la dernière-née d'un long processus d'échanges et de dialogue avec les membres du Gouvernement et les élus, relative à la négociation d'accords d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.*

*Cette nouvelle mission va dans le sens d'une décentralisation en faveur de l'entreprise, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail. Elle est rendue possible, grâce à la modernisation de l'ordonnance-loi n° 677 sur la durée du travail, et le respect d'un cadre légal précis, sans remise en cause du pouvoir de négociation au niveau de la branche professionnelle (convention collective de branche) avec les délégués syndicaux.*

Ce rajeunissement des textes, qui permet la signature d'accords concertés d'aménagement du temps de travail, au plus près des réalités, dans l'intérêt commun des salariés, est une véritable marque de confiance accordée aux entreprises, qui est favorable au développement économique et social.

Nous aborderons ensuite, dans un chapitre II, les moyens d'actions des délégués du personnel, et enfin, dans un chapitre III, la protection des délégués du personnel.

## CHAPITRE I : RÔLE ET ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### I. Les attributions fixées par la loi n° 459

#### A. LE POUVOIR DE NEGOCIATION ET DE CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 1505 du 24 juin 2021, est venue introduire, de manière pérenne, dans le droit monégasque, des dispositions relatives à l'aménagement concerté du temps de travail, au sein de 3 textes impactés par l'introduction de ce mécanisme.

Il s'agit notamment de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel, 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 à défaut par un représentant des salariés.

L'article 3 de la loi 1505, est venue rajouter un alinéa à l'article 2 de la loi n° 459 **pour étendre la mission des délégués du personnel.**

L'article 4 de la loi 1505 vient quant à lui rajouter les articles 2-1 à 2-9, à la loi n° 459, pour fixer toutes les règles relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il faut savoir que, par dérogation à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail, une convention ou **à défaut**, un accord d'entreprise, peut, dans les conditions prévues par les articles 8-1 à 8-7, répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Aussi, il ne peut être recouru à l'accord d'entreprise, qu'à défaut de convention collective de travail autorisant et régissant l'aménagement du temps de travail. Toutefois, une convention collective, en cours de négociation, ne ferait pas obstacle à la conclusion d'un accord d'entreprise car *« l'on ne peut préjuger de l'issue des négociations collectives... »* *« Par contre, si la convention collective devait être signée après la signature de l'accord d'entreprise, ce dernier serait résilié du seul fait de l'entrée en vigueur de la convention collective d'aménagement du temps de travail. »*

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

Ainsi, la loi 1505 introduit une disposition exceptionnelle puisqu'elle confère aux délégués du personnel (en plus de leurs missions originelles que nous verrons plus loin) ou à défaut aux salariés spécialement désignés à cet effet (par dérogation à l'article 2 de la loi 459 alinéa 1<sup>er</sup>) un pouvoir étendu de représentation des salariés dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise relatif à la répartition du temps de travail, mais aussi de conclusion pour les salariés, de tels accords.

Certes cette compétence est limitée « *rationae materiae* », puisqu'elle ne concerne que la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à la répartition du temps de travail, mais elle est accordée aux délégués du personnel des pouvoirs renforcés.

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

L'article 2-2 prévoit que :

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

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

Pour que le délégué puisse remplir sa mission, l'article 2-4 de la loi n° 459 introduit par l'article 4 de la loi n° 1505 prévoit que : *« Aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur communique, par affichage collectif ou par voie postale ou électronique, un projet d'accord d'entreprise à tout délégué du personnel élu dans l'entreprise, ainsi qu'à l'ensemble des salariés concernés par le projet d'accord d'entreprise. »*

L'initiative de la procédure appartient donc à l'employeur qui doit communiquer, lorsqu'il l'estime opportun, le projet d'accord d'aménagement du temps de travail (qu'il a préalablement rédigé) concomitamment, aux délégués du personnel, s'il en existe et à l'ensemble des salariés concernés par l'aménagement.

Cette disposition vise à assurer la transparence des échanges et la parfaite information des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail. Ils seront donc en mesure, le cas échéant, de donner des instructions éclairées à leurs délégués du personnel quant aux amendements souhaités, quant à l'adoption ou au rejet de l'accord proposé. **A partir de ce projet les délégués du personnel vont entamer une négociation pour les salariés qui tiendra compte des fonctions de chacun, du rythme de travail, de l'organisation des postes...**

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

En aucun cas c'est une obligation qui serait imposée par les textes. Seul le délégué du personnel 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 ; ce qui serait contraire à la loi 1505.

Comme l'a souligné le Tribunal suprême, dans sa décision du 28 mars 2022 (voir MBN n° 79), il n'y a aucune atteinte disproportionnée à la liberté syndicale puisque la loi laisse la possibilité de conclure une convention collective de travail (de branche) pour répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine et à se substituer à un accord d'entreprise.

Enfin, une fois l'accord d'entreprise conclue, il doit recueillir le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail.

Il faut savoir que le législateur a poursuivi un but d'intérêt général en permettant que des accords d'entreprise soient signés par un employeur ou son représentant d'une part, et les délégués du personnel, ou à défaut les représentants des salariés d'autre part, afin de favoriser l'aménagement du temps de travail, notamment dans les entreprises de taille réduite. Les garanties qu'il a posées établissent un équilibre indéniable qui est tout à fait bénéfique à la négociation et à ses acteurs et de fait favorable à la préservation des entreprises.

## B. LE POUVOIR DE PRESENTER DES DEMANDES ET RECLAMATIONS

### a) Le rôle d'intermédiaire joué par les délégués du personnel

Conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 2 de la loi n° 459 : « *les délégués du personnel ont pour mission :*

*- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, des lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ».*

Ainsi, conformément à l'article 2 alinéa 1<sup>er</sup>, les délégués du personnel peuvent jouer le rôle d'intermédiaire entre les employeurs et les salariés et **présenter** des réclamations individuelles concernant un salarié ou bien une réclamation concernant la collectivité de travail.

La loi exige toutefois que la réclamation (individuelle ou collective) ait été déjà soumise à l'employeur, le législateur ayant pris le soin de préciser dans la loi « *réclamation qui n'aurait pas été directement satisfaite* ».

Autrement dit, il peut-être sous entendu qu'aucune demande nouvelle, non encore connue de l'employeur ne pourrait être réclamée par les délégués du personnel.

Ce ne serait que dans l'hypothèse où les salariés n'auraient pas obtenu satisfaction de leurs réclamations, que les délégués du personnel seraient « mandatés » pour intervenir auprès du chef d'entreprise.

### b) L'initiative des réclamations

L'initiative des réclamations reviendrait donc au premier chef aux salariés, qui conserveraient toute latitude pour les traiter eux-mêmes ou pour demander aux délégués du personnel de bien vouloir jouer leur rôle d'intermédiaire auprès de l'employeur.

### c) L'objet des réclamations

En outre, l'objet des réclamations qui traite de cas individuels ou collectifs est encadré par la loi.

En effet, celle-ci prévoit que les réclamations sont relatives à « *l'application :*

*- des taux de salaires et de classification professionnelle ;  
- des lois et règlements concernant la protection ouvrière ; l'hygiène et la sécurité ; la prévoyance sociale. »*

Les délégués du personnel sont en quelque sorte des porte-paroles privilégiés des salariés, mais, comme le législateur prend le soin de le réitérer au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la loi 459 « les salariés **conservent** la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants. »

## C. LA SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi n° 459, les délégués du personnel ont pour mission également « *de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.* »

Par définition, les délégués du personnel doivent être à l'écoute des réclamations des salariés et connaître également les textes qui s'imposent à l'employeur en matière de législation du travail.

Outre le contrôle inopiné de l'Inspecteur du Travail, sur les conditions de travail dans l'entreprise et l'application de la réglementation, les délégués du personnel ont ainsi la possibilité, au même titre que tout salarié qui conserve la faculté de s'adresser directement à l'Inspecteur du Travail, en cas de difficulté personnelle, de faire remonter les plaintes et observations qui pourraient lui être faites par les employés.

*En dehors des plaintes et observations signifiées par l'article 2 de la loi 459, les délégués du personnel jouent un rôle important dans le cadre des visites de contrôle opérées par l'Inspecteur du Travail au sein des locaux où s'exerce une activité industrielle, commerciale ou artisanale et dans lesquels travaillent des personnes jouissant de la protection légale de jour comme de nuit car il est tenu de l'accompagner.*

## D. LES REUNIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL AVEC LE CHEF D'ENTREPRISE

### a) Deux types de réunion

La loi n° 459 prévoit deux types de réunion **entre les délégués du personnel et le chef d'entreprise**.

- des réunions régulières et systématiques définies par l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 14 de la loi n° 459 :

*- « les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois »*

La loi n° 459 ne donne aucune indication concernant les modalités ni les formalités à accomplir en vue de la tenue de ces réunions.

Elle ne précise pas si l'employeur ou ses représentants ont la charge notamment de fixer la date ou de procéder à la convocation des délégués du personnel.

Même si les textes sont flous, il apparaît plus raisonnable, afin d'éviter des conflits inutiles, de fixer au sein de l'entreprise une règle qui permettrait de satisfaire aux obligations contenues dans l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 14 de la loi 459, qui rendrait possible une rencontre entre les délégués du personnel et le chef d'entreprise ou ses représentants au moins une fois par mois.

- A ces réunions obligatoires, viennent se rajouter, des réunions exceptionnelles, à la demande des délégués du personnel :

*En effet, l'alinéa 2 de l'article 14 de la loi n° 459 prévoit : « les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter. »*

Ces réunions sont indispensables pour pouvoir traiter de questions particulières, intéressant soit un salarié, soit une catégorie de salariés ou bien un service, un atelier...

### b) Les participants aux réunions

Participent à ces réunions :

- le chef d'entreprise ou ses représentants

La loi n° 459 désigne à chaque fois en tout premier lieu le chef d'entreprise, mais elle lui permet aussi de se faire représenter.

La loi ne précise pas les modalités de la représentation. Toutefois, elle prévoit dans les deux cas, que le chef d'entreprise peut être représenté **par plus d'un représentant**.

La loi n'indique pas qui peut avoir qualité pour être représentant. Il peut s'agir de n'importe quel collaborateur que le chef d'entreprise désignera

et à qui il prendra le soin de remettre une délégation de pouvoir préalablement.

- les délégués du personnel

Tous les délégués du personnel titulaires peuvent assister aux réunions dans les deux cas, même si dans la pratique la présence de l'ensemble des délégués du personnel titulaires ne se justifie pas dans les réunions exceptionnelles, lorsque les réclamations ne concernent par exemple qu'une catégorie professionnelle ou qu'un seul service...

- les délégués du personnel suppléants

Les délégués du personnel suppléants peuvent [conformément à l'article 14 alinéa 3 de la loi n°459](#) : « *dans tous les cas,...assister avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs...* »

Le terme « assister » utilisé par le législateur laisse à penser que les délégués du personnel suppléants ne peuvent intervenir à la place des délégués du personnel titulaires quand ils sont présents en réunion. Toutefois, il faut savoir que leur présence aux réunions est payée comme du temps de travail effectif.

- l'assistance des délégués du personnel

Enfin, conformément à l'alinéa 3 article 14 de la loi n° 459 : « *...les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.* »

Le délégué syndical peut-être salarié de l'entreprise ou une personne extérieure à l'entreprise, de la même profession que le délégué du personnel.

*c) Le déroulement des réunions*

- note écrite par les délégués du personnel

[Conformément à l'article 15 de la loi n°459](#) : « *sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande; copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionné, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.* »

La note écrite qui est précisée dans cet article 15 et qui est remise dans un délai de deux jours avant la réunion, doit permettre au chef d'entreprise de pouvoir prendre connaissance des demandes des délégués du personnel. Si ce délai et ce formalisme ne sont pas respectés, l'employeur serait en droit de refuser de répondre aux réclamations faites par les délégués du personnel, sauf si ceux-ci invoquent des circonstances exceptionnelles (que la loi ne fixe pas).

- Transcription sur un registre spécial

L'employeur a l'obligation alors de transcrire copie de cette note sur un registre spécial et d'y apporter des réponses qui seront consignées dans ce dit registre dans un délai de six jours (à compter de la remise de ladite note).

La loi ne donne aucune indication concernant la forme de ce registre qui peut-être aussi bien constitué par un cahier sur lequel seront reportées les demandes d'une part et les réponses d'autre part.

Il est fortement conseillé de rédiger un procès-verbal de chaque réunion entre employeur et délégués du personnel, afin de démontrer d'une part que l'employeur a satisfait aux obligations légales et d'autre part pour fixer les interventions de chacun.

- Mise à disposition du registre

[Conformément à l'alinéa 2 de l'article 15 de la loi n° 459](#) : « *ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.* »

*« Il doit être tenu également à la disposition de l'Inspecteur du Travail ».*

- Rémunération du temps passé en réunion

Le temps passé en réunion par les délégués du personnel titulaires ne s'impute pas sur leurs heures de délégation.

Il est payé comme temps de travail.

- L'affichage des renseignements

[Conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi n° 459](#) : « *les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel, sur des emplacements obligatoirement prévus.* »

## **E. FONCTIONNEMENT CONJOINT AVEC L'EMPLOYEUR DE TOUTES LES INSTITUTIONS SOCIALES DE L'ENTREPRISE**

[L'article 3 de la loi n° 459](#) prévoit enfin que : « *les délégués du personnel assureront, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.* »

[Ainsi, conformément à l'avenant n° 8 à la Convention Collective Nationale du Travail à Monaco](#), il est instauré un fonds social qui est rendu obligatoire dans les entreprises de plus cinquante salariés, qui est géré conjointement par les délégués du personnel et le chef d'entreprise. L'arrêté d'extension n° 69-351 du 27 octobre 1969 a donné force réglementaire à l'avenant n°8.

Dans les faits, quelques jours après le scrutin ayant désigné les délégués du personnel titulaires et les délégués du personnel suppléants (sauf s'il y a eu recours électoral dans les conditions et délais prévus par la loi), les délégués du personnel font connaître à la direction, le nom des membres désignés pour composer la partie salariale du Comité paritaire créé au sein du fonds social. Lorsque dans une entreprise, les délégués du personnel ont été élus par plusieurs collèges d'électeurs, chaque collège devra obligatoirement être représenté au sein du Comité.

Le comité qui se réunit au moins une fois par mois, doit comprendre au moins trois délégués du personnel (titulaire ou suppléant) et autant de représentants de la direction.

Le mandat des membres du Comité est de la même durée que celui des délégués du personnel (1 an). Le Comité est ainsi renouvelé chaque année lors des élections des délégués du personnel.

[Conformément à l'article 3 de l'avenant 8](#), la présidence du comité sera alternativement confiée, à chaque exercice, à un représentant de la direction puis à un représentant des salariés (un délégué du personnel). Ainsi, le président sera désigné pour l'exercice, par la partie à qui revient la présidence. Si c'est aux salariés, par l'ensemble des délégués du personnel, si c'est à la direction, par les représentants patronaux de l'entreprise.

[Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 8](#), Le fonds social est destiné notamment à promouvoir et à coordonner les œuvres sociales décidées par le Comité de gestion prévu à l'article 3 de l'avenant n° 8 (les œuvres de bien-être ou de facilités matérielles, les œuvres éducatives et culturelles, promotion technique et professionnelles, œuvre de loisirs et de sports, œuvres d'entraide sociale. Le comité qui gère le fonds social est amené à se prononcer sur le maniement des fonds et donc sur l'affectation de ces derniers.

[Conformément à l'article 6 de l'avenant n° 8](#), le temps mensuel consacré aux réunions du comité sera imputé, à partir de la sixième heure sur les heures de délégation accordées par la loi. Ceci signifie que les cinq heures passées par les délégués du personnel en réunion du comité du fonds social ne peuvent entraîner de perte de salaire et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

**... La suite : Le chapitre II dans le numéro suivant.**

## BILLET ÉCO 35

## SINGULARITÉ ? L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE A DÉJÀ PRIS LE POUVOIR



Image - Rachel interprétée par Sean Young - Blade Runner (Blilly Scott, 1982)

**“L'Elite à Haut QI” a tort d'être si hautaine à propos de la “Populace à bas QI” : cette dernière est déjà bien adaptée à un monde où elle n'est pas au top de l'échelle d'intelligence. Les autres devront l'apprendre à la dure avec l'arrivée de la singularité en intelligence artificielle.”**

François René Rideau (FARE) - 11 Décembre 2017

## L'ÉPAULE D'ORION

*“Nous construisons une machine qui sera fière de nous.”*  
Slogan de la société Thinking Machines

En 1993, le mathématicien américain Vernor Vinge avait prédit :

*“D'ici trente ans, nous aurons les moyens technologiques de créer une intelligence surhumaine. Peu de temps après, l'ère humaine sera terminée.”*

Pour sa prédiction, Vernor Vinge se basait sur le concept de *Singularité* : dès lors que nous pourrions construire des ordinateurs plus intelligents que nous, ces derniers pourront en construire des plus intelligents encore, qui... Cela implique que le progrès informatique deviendra alors exponentiel, c'est-à-dire qu'aucun humain ne pourra plus suivre : *“l'ère humaine sera terminée.”*

Hélas, nous arrivons au bout de ces trente ans (en 2023), et la Singularité semble toujours aussi lointaine. Il n'y a pas d'androides pour rêver de moutons électriques (*Blade Runner*), et ceux qui rêvent d'une Rachel devront attendre encore longtemps. Pire : l'Intelligence Artificielle *Forte*, celle qui a tant été explorée dans les films, est toujours considérée comme impossible à atteindre avec les technologies actuelles.

Mais ce n'est qu'une (petite) partie de l'histoire : pendant que nous regardions à côté, l'Intelligence Artificielle *Faible* a pris le pouvoir sur nos vies.

Si généralement, quand une nouvelle technologie a du succès, elle le fait de manière très visible (les automobiles ont transformé nos paysages, les smartphones ont bouleversé nos comportements, etc.), ce n'est pas toujours le cas (drones), et c'est encore pire pour l'IA *Faible* : elle nous a déjà tous soumis, mais nous ne nous en sommes toujours pas aperçus. L'ère humaine est-elle déjà terminée ?

## "MORE HUMAN THAN HUMAN"

*“Non, non, vous ne pensez pas, vous êtes juste logique.”*  
Niels Bohr à Albert Einstein

La différence entre l'IA *Faible* et l'IA *Forte* se situe au niveau de la compréhension : l'IA *Forte* en a un niveau humain, voire surhumain. Quand l'IA *Forte* peut *penser*, l'IA *Faible* ne peut que *simuler* la pensée (*Neuromonaco 63*). Mais qu'est-ce que ça signifie ?

Il y a environ 130 ans, Ivan Pavlov (Russie, 1849-1936) avait appris à des chiens à associer un son à une récompense, ce qui provoquait une réponse physiologique automatique (*“Réflexe Conditionnel”* ou *“Réflexe de Pavlov”*). Les chiens avaient *“compris”* que le son de la clochette signifiait nourriture et réagissaient en fonction. Cette *“compréhension”* nous paraît bien éloignée de celle qui nous intéresse tous les jours mais on peut considérer que l'*association* est notre premier niveau de compréhension.

Le niveau suivant est celui où la puissance de la clochette est liée à la quantité de récompense. Cela ressemble à juste un apprentissage supplémentaire au premier niveau (*“association”*) mais ne l'est plus si le lien n'est pas systématique (i.e. : généralement, mais pas toujours, un son plus fort indique plus de nourriture). On parle dans ce cas de *corrélation*, et c'est notre deuxième niveau.

Comme nous l'avons déjà vu (*Billet Éco 9*), le problème des corrélations est que nous sommes particulièrement mauvais à les détecter, et qu'en conséquence nous nous retrouvons souvent croire qu'il y a un lien entre deux événements non liés. Aussi nous avons besoin de nous assurer d'une relation de *causalité* pour comprendre. Tout le monde a appris que *“Corrélation ne signifie pas causalité”* mais en fait une corrélation solide est bien un indicateur de causalité, même si celle-ci peut être éloignée (*EvoWeb, 2000*). Par exemple la corrélation entre le nombre de coups de soleil et de baignade en mer est l'indicateur d'une causalité commune aux deux (le soleil) et pas que l'un serait la cause de l'autre (dans notre exemple du chien la causalité se situe au niveau de l'expérimentateur).

Nous avons donc ici un troisième niveau de compréhension, et c'est celui que nous considérons généralement : la connaissance de la *causalité*, qui nécessite la *science*. L'IA *Forte* se distingue de l'IA *Faible* par sa maîtrise de ce troisième niveau, alors que cette dernière ne dépasse pas le deuxième.

Mais les choses sont plus compliquées. Si nous humains sommes mauvais en corrélations, les ordinateurs y sont parfaitement adaptés, ils peuvent gérer des nombres astronomiques de corrélations, au point de ne plus avoir besoin de la connaissance de la causalité (c'était le thème du *Billet Éco 9*). Les ordinateurs n'ont pas besoin d'atteindre le niveau 3 pour nous dominer.

## J'AI VU TANT DE CHOSES...

Et l'IA Faible nous l'a déjà montré par ses succès dans tous les domaines.

**En sciences, l'IA faible a déjà démontré être meilleure que les spécialistes humains** pour détecter certaines maladies, est utilisée pour découvrir de nouvelles molécules thérapeutiques, et a même permis de réaliser des avancées en mathématiques (Davies et al., 2021) et de comprendre comment les chiens perçoivent le monde (contrairement aux humains, ils s'intéressent plus aux actions qu'aux objets : Phillips et al., 2022). Elle permet aussi de trouver des liens qu'on n'aurait pu imaginer (par exemple : elle peut reconstruire votre visage à partir de seulement votre voix : Oh et al., 2019), et est à la base de plus en plus de découvertes.

**Même dans ce qui est souvent proposé comme le summum de l'humanité, l'IA Faible commence à dominer**, au point qu'Alexander Wales parle d'apocalypse de l'art. Le logiciel *DALL-E 2*, qui génère automatiquement des images à partir d'une simple description, peut être utilisé pour créer des logos mais est aussi maintenant capable de compléter un tableau de grand maître en imaginant tout ce qui dépasse du cadre. Un logiciel concurrent, *Midjourney*, a permis à Jason Allen de gagner un Prix au concours "Colorado State Fair's fine 2022" (USA) avec son tableau "Théâtre D'opéra Spatial" :



Et il ne s'agit même pas de logiciels rares extraordinairement compliqués et chers : un concurrent aux deux cités est déjà disponible *gratuitement* pour les ordinateurs grand public Apple Mac récents (*Diffusion Bee*).

En fait, l'efficacité de l'IA Faible concernant les images a déjà été exploitée pour le *MBN* : plusieurs images publiées ont été améliorées en résolution par IA pour atteindre le niveau requis par l'impression papier.

## ... QUE VOUS, HUMAINS, NE POURRIEZ PAS CROIRE

"Avec l'Intelligence Artificielle, nous invoquons le Démon."  
Elon Musk - Octobre 2014 (MIT AeroAstro Symposium)

**Mais même si ces exemples semblent remettre en question ce qui nous fait croire humains (l'art visuel ne peut plus être considéré comme un support de communication d'humain à humain), ils ne sont qu'une petite partie de l'invasion de l'IA, qui contrôle déjà de plus en plus de notre vie quotidienne.**

Par exemple, la ville du centre de l'Allemagne Bad Hersfeld (29 000 habitants) va gérer l'ensemble des feux de circulation par Intelligence Artificielle (*Futura Sciences*, 2022), ce qui signifie que tous les temps de déplacement, une part importante de la vie de nombreuses personnes, y dépendront d'une IA Faible.

Elon Musk, le patron de Tesla Inc., qui trouvait satanique l'IA il y a 8 ans (citation ci-dessus), a présenté le 30 septembre 2022 son robot humanoïde *Optimus* qui, dans trois à cinq ans, est promis "transformer la civilisation" grâce à son intelligence (*Le Monde*, 2022).

**L'IA Faible est encore plus intrusive au niveau de nos opinions.**

Nous savons déjà que celles que nous nous croyons propres sont en fait très marquées génétiquement (*Neuromonaco 93*), et une IA Faible permet de détecter l'orientation politique d'une personne à partir d'une photo de son visage (avec 72% de succès contre 55% pour les humains : *Kosinski*, 2021).

Mais cela n'empêche pas les IA Faibles de nous influencer : Richard Freed (2018) cite le Dr. B.J. Fogg, créateur du Stanford Persuasive Technology Lab, qui affirme "Nous pouvons désormais créer des machines capables de changer ce que les gens pensent et ce qu'ils font, et ces machines peuvent le faire de manière autonome."

De fait : les capacités qu'elle apporte en génération d'images, alliées aux connaissances des "Déclencheurs" (*Neuromonaco 53* et *54*), notamment dans le domaine de la beauté (*Sanilac*, 2022), font que déjà en 2020 les personnages virtuels sur Instagram ont provoqué presque trois fois plus d'engagements que les humains (*HypeAuditor*, 2020). **La fabrication automatique du consentement est devenue une réalité.**

**Et c'est au niveau économique que la domination de l'IA Faible sera la plus impactante.** Elle ne nous promet en effet pas seulement une "jobocalypse" (*Billet Éco 6*), mais une prise de contrôle complète de toute la vie économique.

Il y a plus de 10 ans déjà, en 2011, *IBM Watson*, qui comprend le langage naturel, avait montré son potentiel en gagnant le jeu *Jeopardy!* (et le million de dollars de prix qui allait avec). Il remplace maintenant les recherches documentaires des avocats, gère 175 000 emails par jour pour le Crédit Mutuel, et a augmenté de 200% les performances du modèle marketing de Wunderman Thompson, entre autres utilisations.

Mais il ne s'agit là que de remplacement, ou d'amélioration, de travail humain, c'est à un niveau beaucoup plus global que l'impact est le plus fort. L'IA *Aladdin* (*Asset, Liability, Debt and Derivative Investment Network : Réseau d'investissements en actifs, passifs, dettes et dérivés*), de BlackRock, gère 21 600 milliards de dollars sur les marchés financiers (presque 4 fois la valeur totale du CAC 40).

À ce niveau, toute modification, même minime, des algorithmes a un impact direct sur quelle entreprise peut vivre, ou mourir, c'est-à-dire *in fine* sur notre vie à tous. Or *Aladdin* s'appuie notamment sur les données de *Clarity AI* qui analyse les données de plus de 30 000 entreprises dans 200 pays selon notamment leur conformité au dogme du développement durable. Une orientation politique et morale décide de notre vie ; Lê Nguyễn Hoang (*Science4All*, 2022) classe *Aladdin* comme "l'IA la plus terrifiante".

## LA PORTE DE TANNHÄUSER

"Les répliquants sont comme toutes les autres machines.  
Ils sont soit un avantage, soit un danger.  
Si c'est un avantage, ce n'est pas mon problème."  
Blade Runner (1982)

Dans *Blade Runner*, il y a d'abord les bons (les humains) et les méchants (les répliquants). Et puis le film avance, et puis on ne sait plus, le répliquant est trop humain, le héros est probablement lui aussi un répliquant. Là c'est dès le départ qu'on ne sait pas, on sait juste qu'on ne peut pas savoir.

Le *Billet Éco 34* avait décrit comment notre monde est *culturellement* en train de basculer : "Nous rentrons dans une nouvelle ère (comme déjà indiqué dans le *Billet Éco 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 Éco 18*)."

C'est un autre bouleversement, tout aussi important, qui est en jeu ici. L'Intelligence Artificielle Faible ne fera pas que renverser les emplois et métiers, elle définira, selon des algorithmes que personne ne pourra jamais maîtriser, qui réussira et qui échouera. Elle va créer un nouvel environnement économique, différent de celui pour lequel nous avons été sélectionnés, et gérer les relations à l'intérieur de ce monde. Sans doute, comme nous l'avons déjà vu (*Billet Éco 16*), ne pourrons-nous que laisser les ordinateurs se débrouiller entre eux. Quelle place nous restera-t-il alors ? Pourrons-nous nous y adapter ?

Philippe Gouillou

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

**Références :** *Aladdin* ; *Billets Éco* : 6 (*MBN 50*, Décembre 2014), 9 (*MBN 53*, Octobre 2015), 16 (*MBN 60*, Août 2017) ; et 34 (*MBN 79*, Juillet 2022) ; *Clarity AI* ; *DALL-E 2* ; Davies et al. (2021, doi:10.1038/s41586-021-04086-x) ; *Diffusion Bee* ; *Evoweb* (10 mars 2000) ; *Freed* (12 mars 2018) ; *Futura Sciences* (5 septembre 2022) ; *HypeAuditor* (9 novembre 2020) ; *IBM Watson* ; *Kosinski*, (2021, doi:10.1038/s41598-020-79310-1) ; *Le Monde* (1 octobre 2022) ; *Lettres Neuromonaco* : 53 (7 janvier 2013), 54 (14 janvier 2013), 63 (18 mars 2013), et 93 (2 décembre 2013) ; *Martins* (2 août 2022) ; *Midjourney* ; *Oh et al.*, (2019, doi:10.3791/64442) ; *Phillips et al.*, (2022, doi:10.3791/64442) ; *Sanilac* (mars 2022) ; *Science4All* (20 juin 2022) ; *Vinge* (30 mars 1993) ; *Wales* (15 août 2022)

## BASE ÉCO 19

## MULTI-HIÉRARCHIES



***“L’artiste est un escroc pour le savant, qui est une bouche inutile pour le conquérant, qui est un malfaisant pour le saint, qui est un mal baisé pour l’hédoniste, qui est un débauché pour le sage, qui est un triste sire pour l’artiste.”***

Dominique Nogues

Vous créez une hiérarchie. Il y a ceux qui sont en haut, et ceux qui sont en bas. Les avantages sont suffisamment motivants pour que beaucoup veuillent monter. Alors vous créez un concours qui permet de sélectionner qui va faire partie de l’élite, et à quel niveau. Avec un tel système vous vous assurez que vous sélectionnez les meilleurs, pour le bien de tous, et que tout ira pour le mieux, n’est-ce pas ?

Votre organisation marche très bien, de plus en plus veulent tenter le concours. Le marché étant ce qu’il est, on trouve maintenant des formations qui y préparent. Mais le nombre de places reste limité : de plus en plus espèrent y parvenir, de plus en plus sont frustrés. Et le problème est que votre système sélectionne de moins en moins les meilleurs, mais de plus en plus les bêtes de concours. Vous vouliez des “Aspies” (atteints du Syndrome d’Asperger, voir Billet Eco 19), mais seuls les narcissiques (Evopsy, 2021) survivent à un tel niveau de compétition. Pour limiter les tensions, vous augmentez le nombre d’admissions.

Mais voilà, vous ne pouvez pas tout augmenter. De plus en plus sont officiellement de l’élite (ils ont réussi le concours), mais le nombre de postes n’a pas changé, pas plus de 1% de la population. Vous n’avez plus seulement une compétition pour atteindre l’élite, vous avez une aussi forte compétition au sein de l’élite. C’est-à-dire encore plus de frustrés.

Goldstone (1993) l’avait montré, c’est cette compétition intra-élite qui provoque les révolutions, et cela dans le monde entier, y compris celle de 1789.

Comme l’avait résumé Peter Turchin (2016) :

“Une concurrence excessive entre les élites, en revanche, entraîne une instabilité sociale et politique croissante. L’offre de postes de pouvoir dans une société est relativement, voire absolument, inélastique. Par exemple, il n’y a que 435 représentants américains, 100 sénateurs et un président. Une grande expansion du nombre d’aspirants à l’élite signifie qu’un nombre de plus en plus important d’entre eux sont frustrés, et certains d’entre eux, les plus ambitieux et les plus impitoyables, se transforment en contre-élites. En d’autres termes, les masses d’aspirants à l’élite frustrés deviennent un terreau pour les groupes radicaux et les mouvements révolutionnaires.”

Et l’histoire le prouve, comme le rappelle Rob Henderson (2022) (celui qui a décrit les “Croyances de luxe” : voir Billet Éco 32) :

“Les mouvements sociaux ne sont généralement pas dirigés par des personnes issues des classes défavorisées ou des pauvres, mais par des élites de second rang. Lénine, Hitler, Mao, Pol Pot, Che Guevara, les fondateurs de l’Amérique, etc. étaient relativement instruits et au moins issus de la classe moyenne. Ils étaient loin d’être les plus pauvres de leurs sociétés. Loin de là.”

Or, nous nous enfonçons de plus en plus dans une telle situation. Le Billet Éco 19 avait déjà montré que le système éducatif sélectionne de plus en plus sur la conformité, ce qui s’oppose à ce qu’on attend de lui, mais il présente aussi un autre problème, que l’on commence tout juste à découvrir et qui est lui

purement quantitatif : il produit trop de diplômés, c’est-à-dire trop de frustrés, avec le risque illustré ci-dessus.

Comment s’en sortir ? Faut-il restreindre le nombre de personnes ayant accès à l’éducation supérieure ? Ce serait bien sûr trop dictatorial pour être efficace, même si, comme Rob Henderson (2022) le remarque, il ne faut pas que les établissements les plus prestigieux augmentent leur nombre d’admis.

Il existe pourtant une solution. Une caractéristique non dite de notre petite histoire, et qu’on a retrouvé dans les pays ayant subi des révolutions, est qu’il n’y a qu’une seule hiérarchie, ou au moins une très fortement dominante, celle qu’on peut renverser. Mais ce n’est pas ce que l’on retrouve dans les pays libres où de multiples hiérarchies parallèles sont en concurrence. L’artiste ne s’intéressera pas autant aux billets verts que l’homme d’affaire visant la fortune, et chacun aura raison de poursuivre ses rêves, on ne peut dire que l’un est meilleur que l’autre, chacun croira ce qui l’arrange. Plus fondamentalement, comme nous le voyons, le fait même qu’ils poursuivent des rêves différents protège la stabilité de la société, leurs différences et leurs oppositions sont bénéfiques à tous.

Cela signifie directement que l’idée défendue par certains de mettre en place un système politique plus dirigiste n’aurait pas comme promis l’effet de mieux maîtriser le chaos ambiant, mais augmenterait au contraire l’instabilité et mènerait à des conflits. C’est la liberté, c’est-à-dire le respect de la propriété (Base Éco 18), qui permet la stabilité.

Philippe Gouillou



monaco  
cyber sécurité

# CYBER SÉCURITÉ QUELQUES CHIFFRES

**94%**

des logiciels  
malveillants sont  
délivrés par e-mail

**82%**

des compromissions  
impliquent le facteur  
humain

**69%**

des entreprises  
victimes sont  
des TPE/PME

**+400%**

de cyberattaques  
depuis le début de la  
crise sanitaire

**1/2**

une entreprise sur  
deux est victime  
d'une cyberattaque

**55K€**

Coût médian d'une  
cyberattaque pour  
une TPE/PME

**Protéger. Auditer. Détecter. Réagir.**

9 avenue Albert II, Le Copori | 98000 MONACO

Tel : +377 97 97 30 20

contact@monacocyber.mc | www.monacocyber.mc



## FAQ AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

### > Qu'apporte la Loi n°1505 du 24 juin 2021 sur l'Aménagement concerté du Temps de Travail ?

Cette Loi renforce la capacité d'adaptation des entreprises monégasques aux aléas des marchés en introduisant dans le droit monégasque des mesures de flexibilité du temps de travail et en ouvrant de nouvelles possibilités de dialogue entre leurs acteurs.

### > Concrètement, comment se traduisent ces changements ?

Premièrement, elle donne aux entreprises la possibilité de prévoir une organisation du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, période pouvant aller jusqu'à une année.

Deuxièmement, elle introduit un mode alternatif de négociation collective au sein des entreprises en leur permettant de signer des accords d'aménagement du temps de travail avec les Délégués du Personnel dont la mission est élargie, ou avec un Représentant des Salariés en l'absence de Délégué du Personnel. Les Délégués du Personnel ou le Représentant des Salariés n'ont pas l'obligation d'être assistés par un Délégué Syndical, même s'ils peuvent en faire la demande. La primauté est ainsi donnée au dialogue entre les forces vives de l'entreprise : les dirigeants et les salariés.

### > Quelle aide apporte la FEDEM à ses membres ?

Le Service Juridique de la FEDEM assiste sur simple demande les entreprises adhérentes qui souhaitent négocier un accord d'aménagement du temps de travail.



## INTERVIEW MURIEL BUBBIO, Commission d'Insertion des Diplômés :

« Notre objectif est d'intégrer la génération Z dans le monde du travail. L'entreprise quant à elle doit apprendre à fidéliser ces nouveaux talents. »

### MBN/ Qu'est-ce que la Commission d'Insertion des Diplômés ?

**Muriel Bubbio** : La Commission d'Insertion des Diplômés (CID), est une commission mixte, dont la FEDEM est membre, créée en février 2010 par le Gouvernement Princier afin d'aider les jeunes diplômés résidents à s'intégrer dans le marché de l'emploi monégasque. Au-delà d'un accompagnement sur mesure, notre action consiste à les coacher pour que l'intégration au sein des entreprises de Monaco se passe au mieux. Nous suivons les jeunes diplômés résidents à Monaco et les jeunes Monégasques expatriés souhaitant revenir dans le pays. Cela représente entre 200 et 300 jeunes chaque année.

La CID est un agent facilitateur qui joue un rôle social et est complémentaire de la Cellule Emploi-Jeunes (CEJ) du Service de l'Emploi, avec qui nous travaillons quotidiennement. Si on devait résumer, la CID va du jeune (construction du projet professionnel ...) vers l'entreprise alors que la CEJ part de l'entreprise (rédaction des offres d'emploi...) pour présenter les différentes opportunités d'embauche aux jeunes.

Au quotidien, nous menons de multiples actions pour apprendre aux jeunes les codes du monde de l'entreprise, mais aussi pour former les entreprises aux caractéristiques/spécificités de ces jeunes talents appartenant à la Génération Z. Notre objectif est d'intégrer cette dernière dans le monde du travail de manière pérenne. L'entreprise quant à elle doit apprendre à fidéliser ces nouveaux talents.

Afin de toujours mieux informer les jeunes et les entreprises, nous communiquons constamment en particulier via les réseaux sociaux, de LinkedIn à TikTok..., mais aussi par des conférences et des rencontres avec les professionnels afin d'inspirer les lycéens.

Enfin, je rappelle que nos entreprises partenaires peuvent bénéficier du remboursement des charges patronales en cas d'embauche d'un jeune diplômé présenté par la CID.

### MBN/ Quelles sont les caractéristiques principales de la génération Z ?

**M. B.** : On appelle Génération Z, ou "Digital Native", celle née entre 1997 et 2012. Les jeunes de cette génération sont nés avec un smartphone dans la main ! Ils baignent dans le digital depuis leur plus jeune âge, n'ont rien connu d'autre et l'ont intégré entièrement dans leur vie. Cette génération recherche une vraie qualité de vie au travail, ne fait pas forcément du salaire un critère essentiel alors qu'elle sera très exigeante sur le sens de leur travail. Par exemple en cas d'ennui, un jeune Z quittera très facilement son entreprise, même s'il est en CDI.

Parmi les Z, je pourrais mettre l'accent sur trois types de profils qui représentent des caractéristiques différentes.

Les premiers sont les "Digital Nomads" qui travaillent de n'importe où, parfois à n'importe quelle heure et qui ont besoin de se sentir libres et de bénéficier d'une grande flexibilité.

Il y a ensuite les "Job Hoppers", qui "sautent" d'un emploi à un autre. Ceux-là ne resteront pas dans l'entreprise, l'employeur doit le savoir dès le recrutement, mais ils y apporteront leur dynamisme et leur culture étendue des autres entreprises.

Enfin, les "Slashers", du mot "slash" ou « / ». Ceux-là sont salariés / freelances / bénévoles / ... Ils mènent plusieurs vies en même temps, ne choisissent pas : ils veulent tout ! Ils apporteront aux entreprises leur grande ouverture d'esprit et leur polyvalence.

### MBN/ Que peuvent faire les entreprises pour mieux intégrer ces jeunes talents ?

**M. B.** : Les jeunes de la génération Z apportent à l'entreprise un regard neuf, mais aussi étonné dont les employeurs doivent profiter pour questionner et faire évoluer leurs process. Ce sont ces jeunes qui feront l'avenir de leur entreprise. Il est donc particulièrement important de bien les intégrer, et pour cela, il faut les valoriser. Leurs spécificités ne sont pas un frein à l'embauche, au contraire ! Il suffit de bien en tenir compte.

Il faut comprendre qu'un junior ne peut pas remplacer un senior. C'est une erreur de penser que le jeune talent pourra succéder à un collaborateur qui aura mis plusieurs années à construire son poste, ses missions. Non seulement, l'entreprise ne trouvera pas ce qu'elle recherche, mais elle perdra les avantages que le jeune peut apporter.

En cas d'embauche d'un profil junior, l'entreprise aura un « retour sur investissement » au bout de quelques mois, pas immédiatement. Recruter un jeune diplômé simplement parce qu'il est "moins cher" qu'un senior revient à s'assurer d'un échec : il partira dès qu'il aura trouvé mieux ailleurs.

Les entreprises doivent donc s'adapter aux Z afin de réussir leur intégration, par exemple en mettant en place des actions comme le mentorat, un plan de formation et/ou de carrière, des critères de réussite, des horaires de télétravail...

Comme indiqué ci-dessus, j'insiste sur le fait qu'il est primordial pour une entreprise qui recrute un junior de prévoir dès l'embauche les évolutions de son poste. Un jeune diplômé ne restera pas s'il n'a pas la possibilité de se challenger, de continuer à apprendre et à acquérir de nouvelles compétences. En résumé, il faut être dans l'humain et respecter les particularités de chacun. Les entreprises monégasques sont généralement bienveillantes et tout se passe généralement pour le mieux, mais il est important qu'elles soient en accord avec cette génération Z afin de bien intégrer ces jeunes talents.

Les entreprises peuvent nous contacter pour tout recrutement de ces juniors qui sont notre avenir à tous.

Démarches en ligne et prise de rendez-vous

# Vous êtes **RÉSIDENTS** en **PRINCIPAUTÉ** de **MONACO** ?



**MonGuichet.mc**

  Effectuez vos démarches en ligne 24h/24, 7j/7 :

- Renouveler une carte de séjour
- Demander un duplicata de carte de séjour
- Indiquer un changement de situation
- Demander un certificat de résidence.

➤ <https://monguichet.mc/>

➤ *Section Nationalité et Résidence*

 Grâce à **MCONNECT**, Retrouvez vos rendez-vous sur **MonGuichet.mc** !



**INFORMATIONS  
SECTION DES RÉSIDENTS**  
+377 93 15 30 17  
ou scannez le QR code



**Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



## INTERVIEW Martin Péronnet, Monaco Telecom :

« cette migration du cuivre vers la fibre est une opportunité pour Monaco, ses entreprises, ses institutions, et ses résidents »

**Le réseau cuivre a atteint ses limites en termes de débit. Il ne répond plus aux besoins des utilisateurs, notamment avec l'essor du télétravail, des visioconférences et des téléconsultations en ligne. Martin Péronnet, Directeur Général de Monaco Telecom, fait le point sur le remplacement progressif du réseau cuivre et explique les avantages de la migration vers la fibre optique.**

### **MBN/ Pourquoi arrêter le cuivre et d'autres pays l'ont-ils déjà fait ?**

**Martin Péronnet :** C'est une évolution naturelle. Monaco n'est pas une exception, car dans de nombreux pays, l'ensemble des services portés par le cuivre est arrêté ou en passe de l'être, et cela pour trois raisons. Premièrement, la performance ; compte tenu de l'évolution des usages Internet et data, le réseau cuivre ne permet pas de passer suffisamment d'informations, contrairement à la fibre optique qui peut en acheminer des quantités extrêmement importantes. Deuxièmement, l'ensemble des services portés par le cuivre n'évolue plus et fonctionne sur des systèmes vieillissants qui ne sont plus produits, et ne peuvent donc plus être remplacés. Troisièmement, la fibre optique est une technologie plus respectueuse de l'environnement, une connexion Internet via la fibre consommant trois fois moins d'énergie qu'une connexion par cuivre. La fibre est également plus stable, elle est très peu sujette à des coupures ou variations de performance.

### **MBN/ Quels services sont concernés ?**

**M.P. :** Trois grandes familles de services sont concernées. D'abord, l'accès Internet, ADSL pour la technologie la plus ancienne, ou VDSL. Ensuite, les services de téléphonie fixe : chaque ligne téléphonique peut être migrée vers une ligne portée par une Box fibre, avec portabilité du numéro. Il est important de préciser aux entreprises équipées d'anciens centraux téléphoniques dits « numériques » (type « PABX ») qu'il n'est pas nécessaire de changer d'équipement lorsque celui-ci est fonctionnel, puisque nous mettons à disposition un boîtier qui permet de transcoder du numérique en téléphonie IP. Enfin, les connexions spéciales, comme les téléalarmes, les lignes d'ascenseurs, ou les alarmes connectées. Pour chaque famille de services, nous disposons d'une ou plusieurs solutions de substitution en fibre optique.

### **MBN/ Concrètement, comment cela va-t-il se passer ?**

**M.P. :** Nous sommes en capacité technique de migrer tous les clients vers la fibre. Nous disposons de deux réseaux de fibre optique à Monaco : le réseau point à point, ou réseau fibre dédiée permet de garantir une performance, une sécurité, et une supervision spécifique aux grandes entreprises et aux institutions. Le réseau FTTH (Fiber To The Home) permet l'accès à Internet à très haut débit de façon mutualisée à tous les foyers et plus petites entreprises. Ouvert l'an dernier, il est maintenant arrivé à une couverture complète et connecte aujourd'hui quasiment toutes les adresses de la Principauté.

Nous avons défini trois étapes d'extinction des services portés par le cuivre. La première,

l'arrêt de commercialisation, est déjà effective puisque les offres cuivre ne sont plus disponibles à la vente. La seconde, l'arrêt de modification, a commencé en octobre pour les services Internet. Il n'est par exemple plus possible de procéder à un déménagement, de demander un nouveau nom de domaine sur une offre VDSL, ou d'accéder à son espace client en ligne. Pour les lignes téléphoniques, l'arrêt de modification est prévu en décembre 2022. Il ne sera alors plus possible d'ajouter un numéro de téléphone sur un TO par exemple. Nos clients ont été avisés de l'arrêt de modification de leur offre trois mois auparavant par courrier. La troisième étape, l'arrêt de service, terminera le processus. En matière d'Internet, l'arrêt de service de l'offre ADSL est prévu en décembre 2023, et pour l'offre VDSL en juillet 2024. Pour les lignes téléphoniques, il interviendra en décembre 2024, et pour les TO-T2 en juillet 2024. Nos clients recevront un courrier de notification un an avant, un second six mois avant, et un dernier courrier un mois avant l'arrêt définitif de service.

Toutes nos équipes sont mobilisées, et les Intégrateurs Partenaires (IP), nos partenaires en la matière, ont été sensibilisés, afin que tout se passe le mieux possible. Le numérique étant maintenant au cœur du fonctionnement des entreprises, cette migration du cuivre vers la fibre est une opportunité pour Monaco, ses entreprises, ses institutions, et ses résidents. La connexion en fibre optique est un gage de sécurité, de pérennité, et de stabilité, comme le montrent les excellents retours du Service Client sur la qualité des connexions fibre que nous proposons.

La fermeture du réseau cuivre au profit du réseau fibre est un mouvement important engagé dans de nombreux pays. En Principauté, cette démarche contribue à accélérer la digitalisation du pays, une dynamique que nous partageons avec le Gouvernement Princier, au travers plus particulièrement de la Délégation Interministérielle chargée de la Transition Numérique, ainsi qu'avec le Conseil National. C'est un effort national qui nécessite la mobilisation de tout l'écosystème, pour parvenir in fine à une évolution très positive pour tous.

### **MBN/ Que doivent faire les entreprises ?**

**M.P. :** Pour effectuer la migration et assurer son suivi dans les meilleures conditions, les entreprises monégasques peuvent dès aujourd'hui se rapprocher soit de nos services, soit de leur Intégrateur Partenaire Privé. L'ensemble de la profession est prêt à les accompagner, nous avons deux ans pour réussir tous ensemble ce mouvement majeur et salutaire. Il est important de ne pas attendre le dernier moment !

## « MÉTAVERSIFICATION » : conférence-dîner ADIM-CIP à l'AS Monaco



Rodolphe Roux (à gauche) et Dr. Thierry Deschamps de Paillette (à droite)

L'Association des Directeurs Informatiques (DSI) de Monaco (ADIM), présidée par Franck Chiniard, et le Club Informatique de Provence (CIP), ont organisé une conférence-dîner le 6 octobre dans le tout nouveau Centre de Performance de l'AS Monaco à La Turbie sur le thème des métavers.

Dr. Thierry Deschamps de Paillette, Professeur de Chaire Supérieure en Sciences de l'Ingénieur, Architecte système, et Conseil en investissement sur les nouvelles technologies, et Rodolphe Roux, Architecte Métavers, y ont expliqué ce qu'est un métavers, quelles sont ses applications, dont certaines sont déjà en développement, comment en mettre en place, et plus généralement comment ne pas se tromper à son égard.

Pendant le dîner, Xavier Battle (Siemens), Julien Jalouzet (AS Monaco), et Stephan Bruno (Direction de l'Expansion Économique) ont apporté leurs retours d'expériences, pour expliquer comment ils intègrent le Web 3.0 dans leur stratégie, et quelles en sont les contraintes. (...)

Retrouvez la suite de cet article sur le site [www.fedem.mc/mbn/articles](http://www.fedem.mc/mbn/articles)



GROUPE **telis**

# Experts en réseaux de communication digitale

[www.telis.mc](http://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

Smart City

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



## Hervé Husson : « Le courtier est l'interlocuteur unique et indépendant, mandaté par ses clients, pour défendre au mieux leurs intérêts auprès des compagnies d'assurances et des tiers »



Hervé Husson



Thomas Graiff

Hervé Husson, Président de Jutheau Husson, Groupe de conseil et de courtage en assurances, et Thomas Graiff, Directeur Général, font le point sur les activités du Groupe, les évolutions du secteur et les spécificités du marché monégasque.

### MBN/ Pourriez-vous retracer la genèse du Groupe Jutheau Husson ?

**Hervé Husson** : L'histoire de Jutheau Husson remonte à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec la création d'un premier cabinet de courtage en assurances à Paris, mais le Groupe a connu un véritable essor dans les années 50 sous l'impulsion de mon grand-père Raymond Jutheau qui réussit à hisser, ce qui était alors le cabinet « Faugère et Jutheau », au rang de premier courtier français.

Ma famille, qui a toujours eu un lien affectif très fort avec la Principauté, s'y est installé et a ouvert en 1950 la société monégasque qui est aujourd'hui le courtier leader avec un peu plus d'une centaine de collaborateurs présents à Monaco. La Principauté est donc profondément inscrite dans l'ADN de Jutheau Husson du fait de l'ancienneté de l'installation de notre société dans le pays et de l'importance des liens qu'elle a tissés avec les principaux acteurs de son économie. C'est également dans les années 50 qu'ont été ouvertes les premières filiales africaines qui deviendront le premier réseau de courtage du continent.

En 1992, mes parents ont cédé les activités françaises (Faugère & Jutheau) à Marsh & Mac Lennan, premier courtier mondial, tout en gardant la société monégasque et le réseau africain.

### MBN/ Quel est l'objectif de la cession du Pôle africain à Chedid Capital en 2021 ?

**H.H.** : En février 2021, nous avons en effet finalisé la cession de 80% du réseau africain sous la marque Ascoma (700 personnes présentes dans 22 pays) au groupe Chedid auquel nous restons associés à hauteur de 20%. Jutheau Husson à Monaco et en France reste en revanche à 100% dans le giron familial. Cette opération nous permet de nous recentrer sur le développement de nos activités en Principauté et chez notre voisin français. Cela se traduit par d'importants investissements pour accompagner et pérenniser la croissance de Jutheau Husson de ces dernières années, notamment en termes de renforcement des équipes et de digitalisation.

### MBN/ Pouvez-vous détailler ses domaines d'activités et d'expertise ?

**H.H.** : Jutheau Husson est un Groupe de conseil et de courtage en assurances. Le courtier est l'interlocuteur unique et indépendant, mandaté par ses clients, pour défendre au mieux leurs intérêts auprès des compagnies d'assurances et des tiers. Notre métier consiste ainsi à représenter les intérêts de nos clients sur le marché de l'assurance où nous sommes en quelque sorte « leur avocat ». Notre rôle d'intermédiaire entre nos clients et les assureurs consiste tout d'abord à étudier le risque de nos clients, à trouver, négocier et mettre en place les meilleures couvertures auprès des assureurs et, enfin, en cas de sinistre, à les accompagner dans le processus, parfois long et difficile, de l'indemnisation par les compagnies (expertise, négociation, défense de leurs droits face aux exclusions des contrats et arguments des assureurs).

### MBN/ Comment le Groupe est-il structuré à Monaco et à l'international ?

**H.H.** : Nous nous efforçons de répondre à tout type de clientèle et à tout type de besoin assurantiel.

Nous intervenons auprès des entreprises avec :

- Un département Entreprise IARD, dirigé par Christophe Haudeguand, qui conseille les sociétés nationales ou internationales dans la gestion de leurs risques, et dans la mise en place et le suivi de leur programme d'assurance afin de sécuriser leurs activités. Nous proposons des solutions pour tous les types de risques (dommages aux biens, perte d'exploitation consécutive à un dommage, responsabilité civile, assurance automobile, assurance construction, multirisque immeuble, etc.).
- Un département spécialisé dans les assurances de personnes afin de couvrir principalement les risques de complémentaire santé, de prévoyance et des accidents du travail. Ce département transverse, dirigé par Sébastien Chartrer, propose des solutions collectives pour les entreprises et des solutions individuelles pour les particuliers. Nous avons, notamment, une solution Assurance Santé Private qui permet d'être indemnisé au premier euro partout dans le monde, même pour les clients qui seraient en dehors des services classiques de la sécurité sociale.

Notre département Particuliers conseille l'ensemble des individus, pour des risques simples ou pour la clientèle privée. Pour ces derniers, nous avons créé un département dédié nommé « Jutheau Husson Private Insurance » afin de leur offrir un service dédié de première qualité et leur proposer les couvertures les plus performantes adaptées à un patrimoine d'exception. Ce département a récemment été encore renforcé avec l'arrivée d'une nouvelle Directrice, Madame Nicola Waite, qui a une forte expérience dans ce domaine ainsi qu'à l'international.

Enfin, notre forte spécialisation en construction, nous permet d'accompagner les plus grands projets grâce à une connaissance fine des spécificités monégasques dans ce domaine. Nous intervenons principalement à Monaco et en France où nous avons racheté le cabinet de courtage Fréma basé à Cannes et à Fréjus, mais nous pouvons aussi intervenir dans le monde entier grâce à notre réseau international de partenaires.

### MBN/ Quels sont les axes de développement prioritaires du Groupe pour les prochaines années ?

**H.H.** : Récemment nous avons mobilisé d'importants moyens afin de pérenniser la croissance de ces dernières années et préparer l'avenir.

Nous avons tout d'abord considérablement renforcé les équipes en intégrant de nouveaux Directeurs tous issus du Grand courtage. Ces arrivées nous permettent de toujours mieux accompagner nos clients en les faisant bénéficier des meilleures pratiques du marché.

Nous avons aussi considérablement investi dans la digitalisation de notre métier, notamment en assurances de personnes avec la création d'un extranet clients et d'une application mobile destinés à faciliter les échanges avec nos clients en leur permettant un accès à leurs informations en temps réel. Ces outils permettront également un remboursement plus rapide des sinistres. Parallèlement, nous

sommes en train de refondre notre système d'information interne afin de le moderniser et de parachever notre transition digitale. Cela nous permettra de travailler de manière encore plus efficace et de faciliter également le travail de nos collaborateurs. Nous appréhendons cette digitalisation comme un complément nécessaire à nos services, mais rien ne doit remplacer le contact humain et la proximité que nous devons à nos clients.

Nous souhaitons à l'avenir continuer à mener une politique en ressources humaines ambitieuse et avons récemment intégré une nouvelle DRH pour nous accompagner sur ce sujet essentiel. Le courtage d'assurances est avant tout un métier d'hommes et de femmes, et la qualité des collaborateurs qui nous rejoignent est un des éléments essentiels de notre performance. Quand nous procédons à des recrutements extérieurs, nous essayons de faire venir en Principauté des professionnels de premier plan qui viennent du Grand courtage. Ainsi, Thomas Graiff, Directeur Général du Groupe, avait passé 13 ans au sein de Marsh McLennan, la référence dans le domaine, avant de nous rejoindre en 2017. Nos autres Directeurs de département ont généralement fait leurs armes chez d'autres courtiers internationaux qui sont également à la pointe dans leur domaine.

**MBN/ Quelles sont les spécificités du marché monégasque en matière de conseil et de courtage en assurance ?**

**Thomas Graiff :** Le marché monégasque de l'assurance est marqué par la prédominance des risques liés à l'immobilier, allant du risque de construction jusqu'aux risques d'exploitation. En effet, les préoccupations assurantielles sont encore très tournées autour des risques traditionnels (tous risques chantier et globale chantier) lors de travaux et en cours d'exploitation (multirisques

dommages). Pour autant la Principauté est autant exposée que les autres États aux nouveaux risques. Les entreprises monégasques doivent maintenant se protéger contre les risques de Cyber Attaques et de Fraudes Financières. Dans ce cadre-là, notre position de courtier nous amène à les aider à identifier ces risques afin de les transférer à l'assurance via des contrats de cyber risques ou de fraude. Nous les aidons à comprendre ces risques et à se couvrir par exemple contre les conséquences financières d'un arrêt d'activité consécutif à une cyber attaque ou un détournement financier (comme la fraude au faux Président).

**MBN/ Quelles sont les principales évolutions qui marquent votre secteur et comment le Groupe s'y adapte-t-il ?**

**T.G. :** Elles concernent prioritairement le fort renforcement des règles de compliance, mais aussi un besoin toujours croissant d'initiatives technologiques permettant de faciliter la vie de nos clients, et enfin une adaptation constante de notre organisation pour garder nos salariés et attirer de nouveaux talents.

Concernant les sujets de Ressources Humaines, comme évoqué précédemment, nous travaillons avec notre nouvelle DRH pour structurer une politique sociale adaptée aux besoins actuels. En matière d'évolutions technologiques, nous avons déjà également évoqué tous nos chantiers liés à notre évolution digitale. La compliance devient un sujet à part entière, et pour le gérer, nous avons recruté une personne dédiée intégralement à la surveillance de la lutte contre le blanchiment et le respect des règles RGPD permettant de garantir la bonne gestion des données personnelles et confidentielles. Notre métier se professionnalise et se régularise de plus en plus, et notre objectif est non seulement de suivre cette évolution, mais surtout de l'anticiper pour le bien de nos clients.

**mabee** by S M E G

l'électrique en quelques clics

Nouveau,  
Mobee jour et nuit  
à prix plafond !

QR code: mabee.mc



Plafond 40€<sup>\*</sup>/journée de 8<sup>h</sup> à 18<sup>h</sup>  
Plafond 25€<sup>\*</sup>/nuit de 18<sup>h</sup> à 8<sup>h</sup>



Plafond 70€<sup>\*</sup>/journée de 8<sup>h</sup> à 18<sup>h</sup>  
Plafond 45€<sup>\*</sup>/nuit de 18<sup>h</sup> à 8<sup>h</sup>



Plafond 25€<sup>\*</sup>/journée de 8<sup>h</sup> à 18<sup>h</sup>  
Plafond 15€<sup>\*</sup>/nuit de 18<sup>h</sup> à 8<sup>h</sup>

\* Prix abonnés Club Mobee. 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.mabee.mc/fr/tarifs>

## **Kilian Bourcier** : « Nous offrons ainsi la possibilité aux entreprises privées et aux fonds sociaux de récompenser leurs collaborateurs en leur offrant des bons cadeaux Carlo à dépenser dans un large éventail de commerces monégasques »



Depuis 2019, l'application Carlo valorise le commerce monégasque. Kilian Bourcier, City Manager chez Carlo, fait le point sur l'offre disponible, les dernières innovations et fonctionnalités de l'application qui permet maintenant aux entreprises d'offrir à leurs collaborateurs des bons cadeaux locaux.

### **MBN/ En quoi consiste l'application Carlo ?**

**Kilian Bourcier** : Carlo est une application de paiement qui récompense les utilisateurs qui consomment à Monaco et contribuent à l'économie locale. Le principe est simple : à chaque fois que l'utilisateur effectue un achat chez un commerçant partenaire de la Principauté, il lui suffit de payer avec l'application sur laquelle il a pré-enregistré sa carte bancaire et de scanner le QR code du commerçant pour recevoir automatiquement 5% de cashback. Ce cashback va s'accumuler dans un portefeuille virtuel qu'il pourra utiliser dans les 450 commerces monégasques partenaires comme une monnaie locale avantageuse.

En plus de l'offre de cashback, Carlo émet des bons cadeaux locaux à activer sur l'application. Nous offrons ainsi la possibilité aux entreprises privées et aux fonds sociaux de récompenser leurs collaborateurs en leur offrant des bons cadeaux Carlo à dépenser dans un large éventail de commerces monégasques. L'argent est ainsi directement réinjecté dans le tissu économique local, créant un véritable cercle vertueux.

### **MBN/ Quels sont les avantages de l'application ?**

**K.B.** : Carlo a pour objectif de redynamiser l'économie locale via une solution de paiement couplée à un programme de fidélité innovant, à l'échelle de la ville. Nous donnons ainsi un avantage considérable et augmentons directement le pouvoir d'achat du consommateur lorsqu'il consomme à Monaco. En plus d'augmenter le chiffre d'affaires des commerçants et de récompenser les consommateurs, les paiements Carlo contribuent directement à générer de la TVA pour le pays.

Carlo rassemble aujourd'hui plus de 35 000 utilisateurs et 450 commerçants à Monaco. Depuis décembre 2020, l'utilisation de l'application a généré plus de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires pour les commerces monégasques.

### **MBN/ Pourriez-vous nous en dire plus sur les bons cadeaux locaux mis en place par Carlo ?**

**K.B.** : Depuis 2020, nous proposons des bons cadeaux locaux pour Monaco. Ces bons cadeaux sont digitaux et associés à un code alphanumérique activable sur l'application. Les montants des bons cadeaux sont directement crédités sur le portefeuille de l'utilisateur et peuvent être utilisés dans l'ensemble des 450 commerces participants. Ce concept a déjà séduit 25 entreprises monégasques en 2021. Nous espérons qu'elles seront encore plus nombreuses à offrir nos bons cadeaux à l'approche de Noël 2022.

### **MBN/ Concrètement, comment cela fonctionne-t-il pour l'entreprise ?**

**K.B.** : C'est simple : l'entreprise nous indique combien de bons cadeaux elle souhaite offrir et les montants associés à chaque bon. Il n'y a aucun frais de gestion imputé à l'entreprise, elle paie le montant exact équivalent à la valeur des bons demandés. Nous attribuons ensuite des codes alphanumériques individuels à chaque bon, et ces derniers sont distribués aux employés bénéficiaires.

Nous assurons bien évidemment le support technique et pouvons également nous charger de la communication auprès des bénéficiaires.

Enfin, nous effectuons un suivi qui permet à l'entreprise de connaître le taux d'utilisation des bons, qui est généralement très élevé.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter  
Kilian Bourcier : [kilian@carloapp.com](mailto:kilian@carloapp.com)

Vous pouvez aussi consulter le site web :  
[www.carloapp.com](http://www.carloapp.com)

À MONACO

# ASSUREZ VOUS

# PREMIUM

M

M

A

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

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



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**

CENTRE D'AFFAIRES MONACO

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

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

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

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

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

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

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

Données arrêtées au 15 octobre 2022

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	14,45%		9 100 €
CAR	9,05%	6,85%	5 504 €
<b>Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO</b>			
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 428 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 428 à 27 424 €
<b>Cotisation CEG</b>			
Tranche 1	1,29%	0,86%	3 428 €
Tranche 2	1,62%	1,08%	3 428 à 27 424 €
Cotisation CET (pour salaires > 1 plafond SS)	0,21%	0,14%	27 424 €
Assurance chômage	4,05%	2,40%	13 712 €
APEC (pour cadres)	0,036%	0,024%	13 712 €
<b>Indice de Référence des Loyers du 3ème trimestre 2022 :</b>		<b>136,27</b>	
<b>Indice des Prix à la Consommation - septembre 2022 - série 001759970 :</b>		<b>112,76</b>	
Attention : - Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés. - L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée.			

### Monaco Business News

Trimestriel - Octobre 2022

**Directeur de la publication :** Philippe Ortelli  
**Journalistes :** Carole Quazzolo - Philippe Gouillou  
**Ont également contribué à ce numéro :**  
 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](http://www.fedem.mc)

 <https://facebook.com/fedemmonaco>

 <https://twitter.com/fedemmonaco>

**Édition et publicité :**

**SAM MONACO COMMUNICATION**  
 « Les Gémeaux » • 15, rue Honoré Labande  
 98000 MONACO • +377 97 70 75 95  
 info@monaco-communication.mc  
[www.monaco-communication.mc](http://www.monaco-communication.mc)



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

Dépôt légal : 4<sup>ème</sup> trimestre 2022

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

Photo de Couverture, p.2 :  
 © Shutterstock





## Monaco Cloud: le premier opérateur homologué PSSI-E à Monaco

L'homologation a été obtenue en partenariat avec l'AMSN (Agence Monégasque de Sécurité Numérique).

## Un opérateur **Souverain** de premier rang

Notre offre cloud vous permet de stocker vos données et les manipuler dans nos infrastructures en toute confiance.

 [monacocloud.mc](https://monacocloud.mc)  [contact@monacocloud.mc](mailto:contact@monacocloud.mc) | Le Copori | 9 avenue Albert II | MC 98000 | Monaco

**NOUS CONTACTER ET EN APPRENDRE PLUS SUR NOS OFFRES**



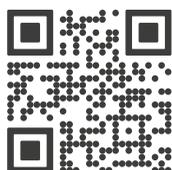
Scan me !



Afin d'aborder la période  
hivernale en toute sérénité,  
les équipes de la SMEG  
vous proposent un nouveau  
rendez-vous



TOUS NOS CONSEILS ET ASTUCES AFIN D'OPTIMISER  
VOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES  
À LA MAISON COMME SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL



**La Boutique by SMEG**  
11 allée Guillaume Apollinaire

Suivez-nous :

