

Monaco Business News

> NUMÉRO 82
TRIMESTRIEL - AVRIL 2023

ISSN 2519 - 7770

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2022 ET PERSPECTIVES **P.2**

CAHIER JURIDIQUE

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
EN MATIÈRE D'AFFICHAGE

P.14

BASE ÉCO

LA DÉMISSION SILENCIEUSE :
SURTOUT NE PAS DÉMOTIVER

P.25



99906-82-F:2.00 €



FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques

CONTINUONS À ADOPTER LES BONS GESTES !

RÉDUIRE C'EST NÉCESSAIRE



Refuser les objets non nécessaires



Privilégier les produits réutilisables



Choisir les produits les moins emballés ou en vrac

RÉDUIRE C'EST NÉCESSAIRE

RÉUTILISER C'EST MALIN

RECYCLER C'EST BIEN



Accueil usagers : *La Boutique*
11, allée Guillaume Apollinaire
98000 MONACO

 **Gouvernement Princier**
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



© Julian Giurca / Caroli Com

Philippe Ortelli

SOMMAIRE

NUMÉRO 82 | TRIMESTRIEL - AVRIL 2023

DOSSIER

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA FEDEM :
BILAN DES ACTIONS 2022 ET PERSPECTIVES p. 2 à 12

CAHIER JURIDIQUE

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR
EN MATIÈRE D'AFFICHAGE p. 14 à 22

BASES ÉCO

LE PRIX p. 24
DÉMISSION SILENCIEUSE p. 25

INTERVIEWS

INTERVIEW D'ANTHONY BOIRA,
MONACO DIGITAL p. 26 et 27

INTERVIEW DE JULIEN LE MARREC,
CABINET DELOITTE MONACO p. 28 et 29

LA FEDEM VOUS INFORME

INTERVIEW MARIE BÉRARD, DIRECTEUR ADJOINT
PROPRETÉ ENVIRONNEMENT SMA p. 30 et 31

INDICES SOCIAUX p. 32

Le 30 mars dernier, lors de l'Assemblée Générale de la FEDEM, 115 représentants patronaux ont renouvelé leur confiance à notre Bureau Fédéral, et lui ont donné mandat pour poursuivre le travail. Mais ce n'est pas pour nous le plus important...

Dans ce monde en guerre où le repli sur soi devient la norme, notre Pays doit se mettre en ordre de marche autour de notre Souverain pour affronter les défis des prochaines décennies. Les projets ne manquent pas pour résoudre les problèmes engendrés par l'exiguïté du territoire dans une croissance économique régulière qui crée plus de 1000 emplois par an depuis 30 ans :

- Transports des actifs mais aussi des visiteurs de notre Pays par un métro venant de l'aéroport, dans un accord franco-monégasque tant attendu par tous les actifs.

- Logements pour nos actifs autour de cette ligne de vie.

Ainsi nous réduirons réellement la pollution automobile dans et aux abords de Monaco, améliorerons la qualité de vie de nos actifs et de nos résidents en supprimant des temps de trajets quotidiens de plus en plus inhumains, et en réduisant le nombre de véhicules dans Monaco.

- Production et consommation de l'eau modifiées fortement, car le manque d'eau se fera sentir dans quelques années (le cycle de l'eau est de 10/15 ans dans nos montagnes). Un changement majeur de l'usage de l'eau est nécessaire avec l'utilisation des eaux de stations d'épuration, un travail sur le stockage, la lutte contre les fuites, et l'étude d'une future usine de dessalement.

- Garantie d'une énergie électrique verte suffisante pour tous nos besoins actuels et futurs.

Notre attractivité future passe par notre capacité à relever ces défis majeurs, car nos résidents et nos salariés attendent que ces services fondamentaux soient garantis dans le temps long.

Le changement climatique et le changement géopolitique nous imposent un aggiornamento des priorités du Pays.

Philippe Ortelli
Président



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS 2022 ET PERSPECTIVES



L'Assemblée Générale Ordinaire du 30 mars dernier a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à 115 chefs d'entreprises un bilan 2022 dense, et de dresser une mise en perspective pour le futur.

Le Président a tout d'abord accueilli Frédéric Genta, Délégué Interministériel à l'Attractivité et à la Transition Numérique, venu faire un point sur la politique d'attractivité de la Principauté et répondre aux questions des chefs d'entreprises.

« La crise sanitaire, la guerre en Ukraine, le développement exponentiel du numérique et de l'I.A., sont autant de bouleversements qui transforment notre monde. Nous devons nous y adapter et anticiper. Notre pays est dépourvu de matières premières, sa richesse principale c'est la matière humaine, qui est variable, se rajeunit, se féminise, et est de plus en plus consciente des enjeux environnementaux. C'est pour cela qu'en 2022, S.A.S le Prince Souverain a souhaité faire de l'attractivité un des 4 axes majeurs du développement du pays, avec l'environnement, le numérique et la sécurité », a annoncé Frédéric Genta en préambule.

Pour structurer cette approche de l'attractivité, la Cellule Attractivité a été créée par ordonnance souveraine n° 9.828 du 15 mars 2023 publiée le 24 mars 2023. Elle détaille son fonctionnement, son rôle et ses relations avec les organismes publics ou privés impliqués dans les actions d'attractivité, et clarifie le rôle du Délégué et de ses équipes.

Et Frédéric Genta d'ajouter : « Le plan attractivité qui vise à développer notre capacité d'attraction et de rétention afin de perpétuer notre modèle économique est divisé en trois parties : la première est centrée sur les investisseurs et les résidents. La deuxième pour la venue de nouvelles entreprises et la troisième au bénéfice des salariés et entrepreneurs. En Principauté, la création de valeur provient en partie de personnes fortunées qui s'installent, consomment, investissent, génèrent de l'activité économique, et incitent d'autres personnes fortunées à faire



© FEDEM

de même, créant ainsi le cycle des résidents. Nous devons aller chercher les bonnes personnes dans les pays où nous sommes pertinents, essentiellement en Europe, d'où sont issus 95% de nos résidents. L'idée est aussi d'aller chercher des têtes pensantes, des Directeurs Généraux ou des Comités Exécutifs d'entreprises dans des secteurs qui nous intéressent. Ce démarchage s'effectue via une communication et des outils numériques, la formation et la communication permanente avec nos ambassadeurs et consuls, ainsi que via des déplacements ciblés en collaboration avec le Monaco Private Label, le MEB et la SBM. Ensuite, nous devons être en capacité de les accueillir. Ici c'est toute la procédure d'accueil de l'administration, au travers de la Sûreté Publique, du Service des Titres de Circulation qui sera entièrement numérisé d'ici fin 2024, de la Direction du Développement Économique, du Welcome Office, qui entre en jeu. L'objectif est de leur offrir le meilleur niveau d'accueil possible. Dans ce cadre, nous pensons à des formations aux techniques d'accueil, en langues étrangères, mais aussi à la facilitation des processus par le numérique. Ensuite, une fois que ces personnes de haut niveau sont installées à Monaco, il faut les fidéliser en les aidant à mieux s'intégrer. Nous sommes en train de faire un travail de rapprochement en partenariat avec certaines entités privées sur des opportunités d'investissement, ou en organisant des conférences économiques. Il y a une énorme valeur ajoutée à s'occuper de notre base plutôt que de vouloir la faire grandir à tout prix, et cela pour une raison évidente : comme nous ne doublerons pas la taille du pays, il faut que celles et ceux qui vivent à Monaco aient envie d'y investir plus et d'y créer plus de valeur ajoutée. »

La seconde partie du plan attractivité concerne les nouvelles opportunités économiques, projet porté en collaboration avec le Cabinet de S.A.S. le Prince Souverain, et consistant à attirer sur le territoire des sociétés de gestion, des filiales de fonds, des

Gérants de hedge fund (gestion alternative de portefeuille) ou de private equity.

La troisième partie du plan porte sur les salariés et entrepreneurs de Monaco. Selon Frédéric Genta : « Pour faire tourner notre économie, il faut des investisseurs et des résidents de haut niveau, mais aussi des talents et de la prise de risque entrepreneuriale. Ce sont les deux faces d'une même pièce. À la demande de la FEDEM, nous allons travailler notamment avec le Département des Affaires Sociales et de la Santé sur la numérisation complète du processus employeurs-employés. Le but est que tout le processus d'embauchage soit numérisé d'ici fin 2024. L'autre gros sujet ce sont les télécoms : les pendulaires sont généralement clients chez les opérateurs télécoms français, et reçoivent donc uniquement de la 3G quand ils viennent travailler à Monaco. Nous travaillons avec Monaco Telecom pour enlever ces antennes et que l'opérateur monégasque absorbe le flux, afin que les pendulaires, de même que les congressistes, puissent profiter de la technologie 5G. Cela passe aussi par des accords avec ces opérateurs. C'est une question de crédibilité autant qu'un enjeu de souveraineté pour notre Principauté numérique. Enfin, nous devons bien sûr moderniser et simplifier notre cadre législatif. »

Quid des initiatives visant à simplifier la vie des entreprises monégasques ? Dans le cadre du Conseil Stratégique pour l'Attractivité, dont il est le Secrétaire Général, Frédéric Genta a annoncé le prochain dépôt d'une loi visant à faire évoluer le droit des sociétés, afin notamment de simplifier la S.A.M. « Plus globalement, cette simplification juridique et numérique entend faciliter la vie des entrepreneurs. Par exemple, ils peuvent désormais utiliser la signature électronique pour authentifier leurs documents dématérialisés. Un nouveau Registre du Commerce et de l'Industrie, qui référence les activités commerciales, les sociétés autres que les sociétés civiles et les groupements

d'intérêt économique, est également désormais disponible sur Internet, et il n'est désormais plus obligatoire de se rendre à la Direction du Développement Économique pour retirer un extrait RCI (démarche accessible depuis <https://teleservice.gouv.mc/rci/> ou depuis le portail <https://monguichet.mc/>). Quant à la nouvelle version du site Legimonaco, récemment lancée, elle inaugure un nouvel accès au droit monégasque pour tous ».

Le Président de la FEDEM a ensuite rappelé que l'économie monégasque est aussi composée d'industriels, de commerçants, et d'autres métiers tout aussi représentatifs de sa diversité, avant d'interroger Frédéric Genta sur les problématiques vitales de transports et de logements des actifs.

Et ce dernier d'affirmer : « Nous avons besoin de constructions proches pour loger les actifs de la Principauté, et le Gouvernement s'y attèle. Si nous ne pouvons pas héberger et loger nos talents à proximité, qu'ils sont découragés de venir travailler à Monaco à cause des problèmes de transports, les investisseurs n'auront pas accès à un véritable bassin d'emplois, et nous ne fidéliserons ni les uns, ni les autres. Le Conseil National ne manque pas, à juste titre, de me le rappeler : sans salariés, pas d'attractivité, et les investisseurs partent s'ils ne peuvent pas recruter. Nous ne sommes pas un pays si nous ne produisons pas et si nous n'offrons pas un certain niveau de services. Ces problèmes doivent à moyens termes être résolus, parce que dans un monde post-Covid où l'industrie devient centrale, où tous les pays parlent de produire, nous n'avons pas le choix. Des choix clairs devront être faits quant à l'avenir de l'industrie à Monaco. La pharmacie et le médical, par exemple, de par ce qu'ils représentent en termes de valeur ajoutée et leur histoire, me paraissent, et cela n'engage que moi, des secteurs très pertinents pour notre pays. »

Il a ensuite conclu son intervention en évoquant le potentiel accord d'association entre Monaco et l'Union Européenne, actuellement en cours de négociation : « Nous ne pouvons pas avoir une vision manichéenne de ce dossier, car il est à la fois très technique et très complexe, avec d'un côté la défense de notre priorité nationale et de nos spécificités via les lignes rouges fixées par le Prince Souverain, et de l'autre un besoin impérieux que les normes européennes, qui sont déjà souvent utilisées en Principauté, soient reconnues par l'Europe, car sinon nous encourageons un risque d'isolement de Monaco. »

Après avoir remercié Frédéric Genta pour son intervention, le Président de la FEDEM a poursuivi l'Assemblée Générale de la FEDEM.

Il a d'abord dressé l'état des lieux des adhésions : « 19 entreprises ont souhaité rejoindre la FEDEM en 2022, 5 ont démissionné,

et 5 ont cessé leur activité. La FEDEM rassemble 30 Syndicats Patronaux et 80 Membres Correspondants, c'est-à-dire des entreprises qui adhèrent individuellement, soit parce qu'elles font partie de concessions, soit parce que leur activité n'est pas représentée sous la forme d'un syndicat de branche ».

Il a ensuite évoqué la demande d'affiliation du Syndicat Professionnel des Intermédiaires d'Assurance et Réassurance en IARD et VIE, actuellement en attente d'obtention d'autorisation gouvernementale. « Cette demande a été approuvée sur le principe par le Bureau Fédéral, suite à l'avis favorable du Conseil Fédéral du 23 mars 2023 ». Sous réserve d'obtention de l'aval gouvernemental, cette affiliation a été validée à la grande majorité des membres.

Le Président a aussi rappelé que la FEDEM est représentée par des dirigeants bénévoles dans les commissions paritaires de l'emploi, les commissions des accidents de travail, les commissions de licenciement, et les commissions de reclassement des salariés déclarés inaptes, etc. Il a notamment invité les membres qui se retrouvent par exemple confrontés à des renouvellements de baux avec des hausses excessives de loyers de saisir la Commission Arbitrale des Loyers Commerciaux et d'Habitation. « Le débat fonctionne au sein de cette commission qui rassemble des représentants des locataires et des propriétaires, et si les demandes de modération ou de baisse sont clairement argumentées, le Tribunal peut les prendre en compte », a-t-il ajouté avant de faire référence à l'explosion du nombre de commissions de reclassement des salariés déclarés inaptes, dont 134 ont eu lieu en 2022.

Philippe Ortelli a remercié les 76 chefs d'entreprises qui, toute l'année, ont représenté bénévolement la FEDEM dans ces commissions paritaires, mais aussi dans les organismes socio-économiques (Tribunal du Travail, Association Monégasque de Retraite par Répartition, Conseil Economique, Social et Environnemental, Caisse de Garantie des Créances des Salariés, Comités de Contrôle et Financier des Caisses Sociales de Monaco, Office de la Médecine du Travail, Monaco Economic Board, etc.) : « Je vous remercie d'avoir donné de votre temps pour défendre avec une vraie conscience collective une vision économique et sociale pour Monaco. Les chefs d'entreprises ne sont pas là que pour prendre et faire des bénéfices, mais aussi pour participer par ce travail si important au bon fonctionnement du modèle monégasque. »

Il a ensuite détaillé les nombreux dossiers économiques, juridiques et sociaux dans lesquels la FEDEM s'est impliquée en 2022, et plus particulièrement :

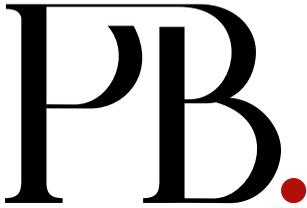
La création d'une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire

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

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

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

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT



PIERRE BRIERE

ASSURANCES
MONACO & FRANCE

CABINET.BRIERE@MMA.FR — +377 93 10 51 93



PREMIER CENTRE OPÉRATIONNEL DE CYBER SÉCURITÉ PRIVÉ EN PRINCIPAUTÉ

La rapidité de détection des menaces et de réponse à incident sont des facteurs déterminants en cas de cyber attaque, c'est pour cette raison que Monaco Cyber Sécurité a mis en place le premier SOC privé en Principauté pour vous apporter le meilleur service.

Automatiser la surveillance de vos systèmes informatiques est un atout majeur pour sécuriser efficacement vos métiers et vos données, complétant les actions de prévention.



UN SOC NEXT-GENERATION AU SERVICE DE VOTRE CYBERSÉCURITÉ



UNE PROTECTION PERMANENTE PAR NOS ANALYSTES

Notre équipe évalue les menaces, procède aux investigations et pilote les actions de remédiation associées en H24 7/7.



UNE VISIBILITÉ COMPLÈTE SUR TOUS VOS PÉRIMÈTRES

Brique essentielle dans la sécurité numérique de votre entreprise, pour ne plus être aveugle sur votre système d'information.



UNE REMÉDIATION RAPIDE & AUTOMATISABLE

Pour optimiser le temps de réaction, nos analystes réalisent les premiers actes de remédiation ou vous accompagnent dans les actions de réponse à incident.



En novembre 2021, un avant-projet de loi portant création de la caisse a été présenté aux partenaires sociaux. La FEDEM s'est accordée avec l'USM sur 3 points : accepter une gestion tripartite avec la répartition des postes proposée par le Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, demander d'insérer dans la loi un rendement plancher de 6%, un rendement pivot de 6,25%, et un rendement maximum de 6,5% qui pourrait être décidé par le Comité de gestion, et prévoir que la future caisse organise une réunion annuelle pour faire le point de la situation.

En novembre 2022, le projet de loi n°1070 instituant une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire a été déposé. « Ce projet de loi diverge de l'avant-projet sur 3 points. Il propose une gestion tripartite du Comité de contrôle à parité entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, alors que précédemment le Gouvernement disposait de 3 postes, les représentants des entreprises de 5, dont 4 garantis pour la FEDEM, et les représentants des salariés en avaient également 5, dont 4 garantis pour l'USM, qui sont, je le rappelle, toutes deux à l'origine de ce projet. », a indiqué Philippe Ortelli.

Et d'ajouter : « L'ARRCO-AGIRC a imposé le remboursement en seulement 12 ans des 2 milliards qui sont le solde que les organismes paritaires français auront à payer pour les pensions qu'elles continueront de verser pour les 40 prochaines années. Le dépôt de ce projet de loi a eu pour effet la création d'une aide à la souscription d'une assurance complémentaire maladie pour les retraités les plus modestes, sous conditions de ressources. L'USM a par ailleurs adressé une motion de contestation sur la gestion paritaire et sur la possibilité donnée à un employeur de dénoncer un accord qui avait instauré un taux de cotisation supérieur. L'USM a demandé à soumettre le projet de loi au CESE. »

De nouveau consultée par le Gouvernement et le Conseil National, la FEDEM s'est dite malgré tout favorable au projet de loi sur lequel elle n'a pas émis d'observation particulière, l'urgence étant de créer enfin cette caisse.

« Nous avons fait un bêta test très concluant pendant la période Covid-19 durant laquelle nous avons eu une baisse de 10% des heures travaillées, à laquelle la C.A.R. a résisté, les loyers versés par les personnes qui résident dans son parc de logements ayant globalement permis de compenser la perte de 25 millions d'euros que nous avons eu sur le fonctionnement général. L'objectif est de démarrer la caisse le 1er janvier 2024. Cela fait 10 ans que nous demandons la création de cette caisse. Et nous avons aussi perdu beaucoup de temps, ce qui est regrettable, car ce projet est bénéfique pour Monaco, ses entreprises et ses salariés », a conclu Philippe Ortelli sur ce point.

Les projets de nouveaux droits sociaux

Dès son arrivée, le nouveau Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a proposé 4 évolutions de droits sociaux : d'abord, la création d'un congé parental de 3 mois à l'issue des congés maternité/paternité, qui serait indemnisé par la CCSS à hauteur de 70% du salaire de base de la C.A.R. pour un coût annuel d'environ 2 millions d'euros. Ensuite, l'allongement du congé paternité de 12 à 21j (19 à 28 jours si naissances multiples) pour aligner sa durée sur celle (révisée) des fonctionnaires. Puis, l'encouragement des modes de travail souples (temps partiel, aménagement du temps de travail, télétravail, congés supplémentaires non rémunérés) pour les salariés d'un enfant en bas âge. Et enfin, la mise en place d'un dispositif de don de congés.

Après analyse, la FEDEM a émis un avis défavorable sur les 3 premiers projets de nouveaux droits sociaux, lesquels sont à ce jour en stand-by.

La FEDEM a en revanche soutenu le principe du don de congés en proposant des modalités qui éviteraient tout effet d'aubaine ou de surcoût pour l'entreprise, selon que le salarié donneur soit plus ou moins bien rémunéré que le salarié bénéficiaire du don (conversion des congés donnés en valeur, sur la base de la rémunération du ou des donateurs).

En décembre 2022, le projet de loi n°1073 relative au don de congés a été déposé au Conseil National. Il prévoit que le salarié ne peut donner au maximum que sa 5ème semaine de congés payés, et non les 4 premières au cours desquelles il doit se reposer. Le don de congés payés doit être volontaire, anonyme, et sans contrepartie, afin d'éviter toute pression sur le salarié donneur. Il nécessite l'accord de l'employeur, et est limité aux situations graves (handicap, maladie grave, perte d'autonomie, accident d'un enfant ou d'un proche exigeant présence et soins). Il ne peut avoir lieu qu'au profit des salariés de la même structure. Le bénéficiaire est indemnisé pendant les jours de congés payés donnés sur la base de son salaire.

« La proposition de la FEDEM n'a pas été retenue. La période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté », a précisé le Président.

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

« S'il est totalement légitime que Monaco mette tout en œuvre pour lutter contre la délinquance financière, un équilibre est nécessaire entre la protection des droits fondamentaux et la mise en application des Directives Européennes, comme l'ont fait bon nombre de pays voisins en les transposant dans leur droit national. Vous savez tous combien nous nous sommes battus pour vous défendre face au durcissement de l'arsenal légal et pénal en matière de LCB/FT-C pouvant mettre en péril la compétitivité des entreprises et l'attractivité du pays, et pour défendre les commerçants et les joailliers, en saisissant le Tribunal Suprême, avec l'UCAM et la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie, lorsque certains Ordonnances Souveraines surtransposaient les Directives Européennes », a-t-il souligné.

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

Quelques points positifs sont à souligner, notamment la suppression de la mise en cause des professionnels assujettis pour « négligence », mais la « méconnaissance » et le « défaut de surveillance ou de contrôle » restent lourdement sanctionnables, l'augmentation du nombre de professionnels issus du privé dans la composition de la CERC (Commission d'Examen des Rapports de Contrôle du SICCFIN), et l'amélioration de la procédure de remédiation...

Des points moins favorables car surtransposés sont cependant à mettre en exergue, en particulier le renforcement de la double incrimination : la même personne peut être sanctionnée au civil et au pénal pour une même infraction, et la possibilité de poursuivre un assujetti de Monaco même si l'infraction primaire commise à l'étranger ne constitue pas un délit en Principauté.

En février 2023, suite au dernier rapport de MONEYVAL, le Gouvernement a lancé une campagne de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la prolifération des armes de destructions massives. Dans le cadre du SICCFIN, le Gouvernement a sollicité la FEDEM pour

mobee by SMEG

l'électrique en quelques clics

Nouveau,
Mobee jour et nuit
à prix plafond!



mobee.mc

mobelity



Peugeot e208

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

Plafond **25€** / nuit de 18^h à 8^h

mobelity+



Tesla Model 3

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

Plafond **45€** / nuit de 18^h à 8^h

mobecity



Renault Twizy

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

Plafond **15€** / nuit de 18^h à 8^h

* Prix abonnés Club 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.mobee.mc/fr/tarifs>

d'
UNE IDÉE
à
SA RÉALISATION

1^{RE} BANQUE DES PME*

**BANQUE
POPULAIRE
MÉDITERRANÉE** **+X**

la réussite est en vous

*Étude Kantar PME-PMI 2021 - Banques Populaires : 1^{re} banque des PME

Banque Populaire Méditerranée, société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (articles L. 512-2 et suivants du code monétaire et financier et l'ensemble des textes relatifs aux banques populaires et aux établissements de crédit), 058 801 481 RCS Nice. N° d'immatriculation auprès de l'organisme pour le registre des intermédiaires en assurances (ORIAS) : 07 005 622. Siège social : 457 Promenade des Anglais - BP 241 06292 NICE CEDEX 03 - www.bpmedfr - Téléphone : 04 93 21 52 00 (1) - Succursale de Monaco - 3-9 Boulevard des Moulins - MC 98000 Monaco - RCI 00 S 03751 - TVA : FR 64 0000 53 929 - Téléphone : +377 92 16 57 57 (2)

Télécopie : +377 92 16 57 50 (1) - www.banquepopulaire.mc - Crédit photo : Yann Stofer - ROSA PARIS - 01/2023

(1) Appel non surtaxé, coût selon opérateur



sensibiliser ses membres concernés à l'importance de participer aux webinaires bimensuels s'adressant aux entreprises et professions non financières désignées, organisés par les autorités compétentes et des experts internationaux.

Le projet de réforme de la législation sur le reclassement des salariés déclarés inaptes

En mai 2022, la FEDEM a écrit au nouveau Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé pour l'alerter sur la hausse préoccupante de cas d'inaptitude à tous postes pour des raisons psychologiques. Ces avis d'inaptitude concernent souvent des salariés qui souhaitent quitter l'entreprise, et semblent délivrés avec facilité sans permettre le reclassement.

La FEDEM souhaite en conséquence réviser la loi n°1348 sur l'inaptitude pour éviter tout excès, transgression, désorganisation et coût pour l'entreprise « victime ».

En parallèle, la FEDEM a réfléchi à engager une action pénale ou un signalement au Procureur, lesquels se sont finalement avérés non pertinents puisque les avis d'inaptitude relèvent de la prérogative du médecin du travail.

En septembre 2022, M. Christophe Robino a admis qu'il est nécessaire d'engager une réflexion complémentaire sur le traitement des inaptitudes.

En décembre 2022, une réunion a eu lieu avec M. Christophe Robino et la Direction du Travail, qui a amené des pistes d'évolution visant notamment à baisser le coût du licenciement pour l'employeur : « Parmi les pistes d'évolution, dispenser l'employeur de justifier d'une démarche de reclassement et le dispenser de la tenue d'une Commission de reclassement dans les cas d'inaptitude définitive à tout poste avec impossibilité de reclassement ont été évoquées. », a indiqué Philippe Ortelli.

La FEDEM s'est dite favorable à ces mesures et attend désormais les propositions du Gouvernement pour leur mise en place.

Pour information, le nombre de Commissions de reclassement (visant à se prononcer sur un licenciement suite à inaptitude sans reclassement possible) est passé **de 14 en 2014 à 144 en 2019 (et 134 en 2022 après la période Covid)**.

Le projet de réforme de la représentativité syndicale

Le Gouvernement a souhaité moderniser les textes sur la création et le fonctionnement des syndicats professionnels et patronaux. Depuis 2019, des réunions ont associé le Département des Affaires Sociales et de la Santé, la Direction du Travail, la Direction des Affaires Juridiques, la FEDEM, la CPB, l'AMAF, l'AIHM, l'USM et la F2SM.

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

En 2021, les réunions ont repris après une pause consécutive au Covid-19 et un avant-projet de loi a été proposé par le Gouvernement sur lequel la FEDEM a fait des remarques et contre-propositions. « Nous avons demandé que les membres de l'organe dirigeant d'un Syndicat soient âgés de moins de 75 ans, qu'au moins 50% au lieu d'un tiers des membres du Bureau soit de nationalité Monégasque

ou réside en Principauté ou dans les communes limitrophes depuis 5 ans et justifie d'une expérience professionnelle à Monaco. Nous souhaitons également que les membres du Bureau soient actifs à Monaco ou y aient cessé leur activité il y a moins de 3 ans après 5 ans d'expérience professionnelle. Enfin, il nous semble impératif que le Président de Fédération de Syndicats ait une expérience professionnelle d'au moins 15 ans en Principauté. S'agissant des critères de représentativité, la FEDEM a insisté sur le fait qu'aucun Syndicat ou Fédération ne doit percevoir de financement étranger, pour garantir le critère d'indépendance. Nous souhaitons aussi que les cotisations des adhérents représentent au moins 50% du budget de fonctionnement du Syndicat ou de la Fédération ».

En juillet 2022, la FEDEM a participé à une réunion au Gouvernement au cours de laquelle M. Christophe Robino a annoncé qu'à la demande de l'USM, il y aura finalement 2 lois distinctes, l'une concernant les syndicats patronaux, l'autre concernant les syndicats de salariés. Cette décision va à l'encontre de la position de la FEDEM. Le Gouvernement devrait donc prochainement proposer 2 projets de loi.

La représentation de la FEDEM au CESE et les projets de vœux

La FEDEM avait demandé une modification des règles de représentation au sein du CESE, afin de permettre à un représentant de donner procuration lors d'un vote. Le CESE avait alors engagé un travail de révision de son Règlement Intérieur.

S'agissant des missions du CESE, comme chaque année les représentants patronaux ont fait valoir les positions de la FEDEM sur les multiples projets de vœux, notamment au sein de la Section Affaires Sociales. Parmi ces projets de vœux, l'allongement du congé paternité devrait aboutir, et le don de congés payés fait l'objet d'un projet de loi n°1073 précédemment évoqué.

La consultation de la FEDEM sur les conséquences d'un échec des négociations avec l'U.E. pour un accord d'association

Les cabinets d'avocats August-Debouzy et de conseil financier Accuracy ont été mandatés par le Gouvernement Princier pour réaliser une étude prospective visant à apprécier les conséquences économiques, juridiques et politiques, d'un éventuel échec des négociations en cours.

Consultée, la FEDEM a interrogé l'ensemble des Présidents des Syndicats Patronaux affiliés, afin de recueillir leurs avis, besoins et préoccupations concernant ces négociations entre Monaco et l'U.E., informations qui ont ensuite été transmises à ces cabinets.

Le Président de la FEDEM a déclaré : « Les avis recueillis auprès des Syndicats Patronaux qui ont répondu à cette sollicitation sont très partagés. La FEDEM ne prend donc pas de position tranchée sur ce sujet qui est très technique, très complexe, et également très clivant. »

La prime exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat

Le 14 octobre 2022, les chefs d'entreprises ont obtenu le droit de donner une prime à leurs salariés, suite à la publication de l'Arrêté Ministériel n°2022-531 autorisant le versement d'une prime exceptionnelle de soutien aux employés, exonérée de cotisations sociales.



**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**

« Cette prime était exonérée de cotisations sociales selon les conditions suivantes : elle devait être attribuée à des salariés ayant une rémunération mensuelle ne dépassant pas 4 500 euros, ne pas être supérieure à 3 000 euros, être versée en une ou plusieurs fois, au plus tard le 30 novembre 2022, et ne pas remplacer une augmentation de salaire ou une prime prévue. Elle peut, enfin, être modulée selon 4 critères : la rémunération, la classification, la durée de présence durant l'année écoulée et la durée de travail », a signalé le Président de la FEDEM.

La FEDEM a écrit au Gouvernement pour repousser le délai trop bref du 30 novembre 2022, mais sa demande a été refusée au motif que cette prime exceptionnelle ne devait pas remplacer une prime de fin d'année.

La FEDEM a aussi interrogé la Direction des Services Fiscaux quant à la fiscalité de cette prime pour les salariés français. En réponse, le Directeur des Services Fiscaux a précisé que la Principauté avait questionné la DGFIP en France, laquelle a répondu que les mesures d'exonération fiscale relatives à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat française sont applicables aux primes versées selon des modalités similaires aux salariés de Monaco assujettis en France, y compris pour les années suivantes.

La formation professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, depuis 1997, la FEDEM a mis en place, avec le soutien du

Gouvernement, un dispositif de formation accessible à toutes les entreprises monégasques du secteur privé, adhérentes ou non (les membres de la FEDEM sont exonérés des frais de gestion). Une rétrocession gouvernementale de 30% HT est ainsi accordée pour des formations en langues étrangères, français pour étrangers, informatique/bureautique et digital, techniques d'accueil, et plus récemment comptabilité et gestion des paies, et de 25% HT pour des formations en management, communication, R.H. (plafonnées à 10 000 euros par an et par entreprise).

« En 2022, la formation professionnelle a repris sans toutefois retrouver son niveau d'avant la crise sanitaire. Il y a actuellement 13 formateurs agréés, et si les formations les plus utilisées sont celles des langues étrangères, des formations plus novatrices en marketing digital sont aussi proposées, ainsi qu'en protection des données (RGPD) et cybersécurité », a rappelé le Président.

Le bilan 2021-2022 des Caisses Sociales Monégasques

Le Président a ensuite fait le point sur les résultats des Caisses Sociales pour 2021-2022 : « Cette année, cela a très bien rebondi avec pour la CCSS un excédent technique de 28,7 M€ (5,4 M€ en 2020-2021), un résultat total de 7,5 M€ (- 4,8 M€ en 2020-2021). En octobre 2022, grâce au travail du Secrétaire Général de la FEDEM, Henri Fabre, nous avons obtenu une baisse du taux de cotisation de 0,30 point à 14,45%. Pour la C.A.R., l'excédent technique est de 5,9 M€ (22,8 M€ en 2020-2021), le résultat total s'élève à 13,8 M€ (1,1 M€ en 2020-2021), et en octobre 2022, une baisse du taux global de cotisation de 0,19 point à 15,90% a été enregistrée ».

Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

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

En 2021-2022, la 7ème promotion a eu lieu avec 10 étudiants, dont 7 ont été admis aux examens de juin et 2 en rattrapage en septembre dernier, et un échec.

La 8ème session a débuté en novembre 2022 avec 13 étudiants.

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

La création de formations thématiques en droit du travail

Dans ce même objectif de diffusion du droit social monégasque et d'une meilleure compréhension de ses particularités, la FEDEM organise aussi des formations très courtes (entre 2h et 4h) sur des thèmes spécifiques tels que la rupture du contrat de travail, le licenciement économique, le télétravail, l'inaptitude, l'aménagement concerté du temps de travail, les salaires minima en Principauté.

Pour le futur, des thèmes comme le règlement intérieur, les congés payés, ou les jours fériés, devraient aussi faire l'objet de formations.

Assurance et Banque

Protégez votre entreprise et vos données client

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

assurance citoyenne

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

JUTHEAU HUSSON

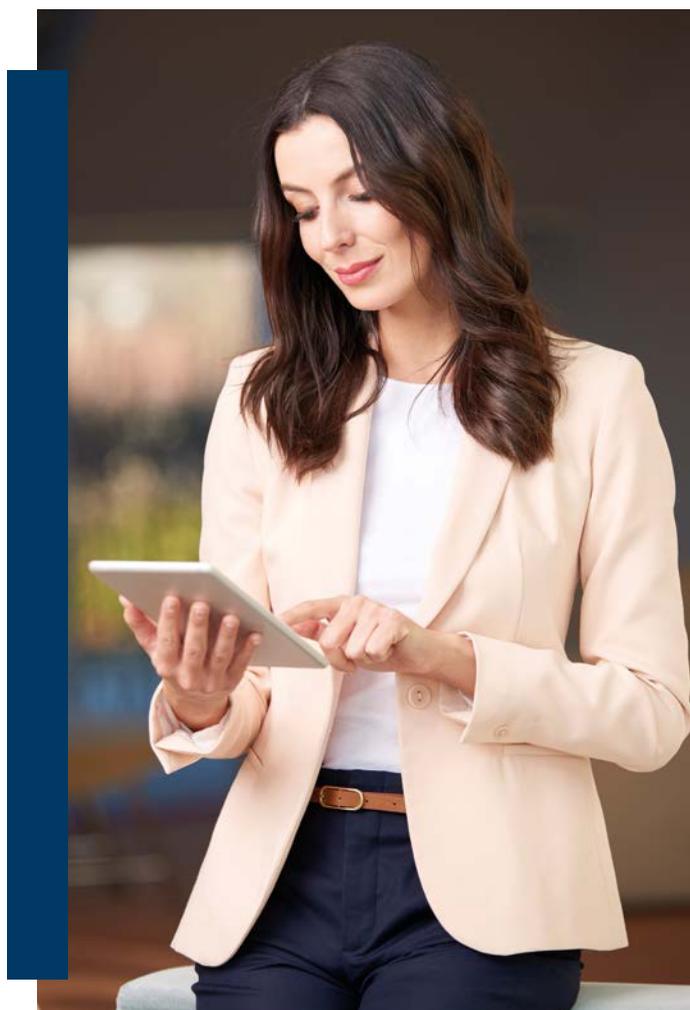
CONSEIL ET COURTIER
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

Notre offre digitale : des outils développés au service de nos clients

L'Espace Client, pour les **Entreprises**, permet de simplifier le travail des équipes RH dans la gestion des contrats d'assurances Frais de Santé, Prévoyance et Accidents du Travail des salariés.

L'Appli Mobile Jutheau Husson, pour les **Particuliers**, permet de faciliter toutes les démarches liées à l'assurance Complémentaire Santé.

Plus de papier, plus de déplacement : tout est disponible en ligne.



Téléchargez gratuitement l'Appli Mobile Jutheau Husson
disponible depuis l'App Store et Google Play



www.jutheau-husson.com

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



© FEDEM

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

L'élargissement des prestations du service juridique de la FEDEM

Le Président a aussi rappelé que les membres avaient la possibilité optionnelle de bénéficier des conseils particuliers du service juridique de la FEDEM en matière de droit du travail monégasque, pour traiter de manière plus approfondie les cas particuliers dans leurs entreprises, sur des thèmes comme l'élaboration ou la mise en conformité de contrats de travail, la rédaction d'une lettre de licenciement, d'une transaction, d'un Règlement Intérieur, d'un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail, ou l'assistance à l'organisation des élections des Délégués du Personnel.

La communication de la FEDEM

Entre janvier 2022 et janvier 2023, 5 numéros du *Monaco Business News* (n°77 à n°81) ont été publiés.

Le *MBN* a été audité et ses deux rédacteurs ont été officiellement reconnus journalistes professionnels à Monaco et en France (CCIJP), ce qui permet de conserver le tarif postal presse (CPPAP).

En complément de son journal d'information, la FEDEM a aussi communiqué dans les médias monégasques. « Depuis janvier 2022, la FEDEM a été interviewée à 7 reprises sur des sujets comme la création de la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire, la question des salaires et de l'attractivité, les enjeux de la rentrée, les grands dossiers économiques actuels, la FEDEM et ses dossiers prioritaires, la rupture conventionnelle, le projet de métro Monaco/Nice, afin d'exprimer ses positions », a-t-il indiqué. Ces articles ont été publiés sur les réseaux sociaux et sont disponibles sur le site web de la FEDEM (<https://www.fedem.mc>).

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

Depuis janvier 2022, la FEDEM a aussi renforcé la communication avec ses Membres, afin de leur transmettre électroniquement à 45 reprises des invitations à des événements ou des webinaires, des informations juridiques importantes pour les entreprises, des annonces de parution du MBN, ou pour les consulter sur des sujets essentiels.

L'élection du Bureau Fédéral

La séance s'est ensuite poursuivie avec l'élection du Bureau Fédéral pour l'exercice 2023. 7 postes étaient à pourvoir pour 7 candidats, tous issus de l'équipe sortante.

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

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

Le Bureau Fédéral élu s'est réuni le 13 avril dernier afin de déterminer la composition suivante :

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

Carole Quazzolo

FIN DU RÉSEAU TÉLÉCOM CUIVRE

À MONACO LA PRISE T C'EST TERMINÉ



Tous vos appareils doivent être connectés
à la fibre pour éviter les coupures



Internet



Téléphone



Découvrez si vous êtes concerné
en flashant ici ou en appelant
Monaco Telecom au 99 66 33 00



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'AFFICHAGE

Des lois et règlements imposent aux entreprises d'afficher certains documents d'information dans l'entreprise sous peine de sanctions pénales.

I. LA CONVENTION COLLECTIVE

Les relations de travail individuelles et collectives sont régies par des textes de loi mais également par la convention collective dont relève l'entreprise.

À Monaco, la loi n°416 du 07 juin 1945 modifiée par les lois n°868 du 11 juillet 1969 et n°949 du 19 avril 1974, traite du mode de formation et d'opposabilité des conventions collectives de travail.

Cette loi, qui vient définir que la convention collective est un accord conclu en vue de fixer les conditions de travail et les engagements mutuels des parties pour une ou plusieurs entreprises ou industrie, pour toute une profession ou un ensemble de professions, prévoit notamment que :

le texte de la convention doit être affiché visiblement dans les locaux de travail à deux ou plusieurs endroits

et qu'un exemplaire de ce texte est remis à chaque ouvrier entrant en service.

L'article 30 de ladite loi prévoit aussi que le défaut d'affichage des conventions collectives de travail, des arrêtés ministériels d'extension ou des clauses des conventions collectives étendues sera puni de la peine d'amende prévue au chiffre II de l'article 29 du Code pénal ; la récidive étant punie de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code pénal. (Se reporter au tableau ci-après)

- Mais quel accord appliquer?

■ Quant à la validité d'une convention :

Malgré le fait qu'un document qui sert de support à l'expression de la volonté des parties contractantes porte le nom de « convention collective », il convient de vérifier si, au regard de la loi, il s'agit bien d'un tel contrat. Selon la loi n°416 modifiée, ne peuvent être considérés comme conventions collectives que les accords qui répondent à la totalité des conditions de validité que cette loi édicte.

❖ La qualité de signataires de la convention collective :

Il faut savoir que, conformément à l'article 1^{er} de la loi n°416, une convention collective de travail est un accord conclu entre, d'une part, soit un employeur, un ou plusieurs syndicats, fédérations de syndicats ou groupements d'employeurs légalement constitués et, d'autre part, soit un ou plusieurs syndicats de salariés, soit une fédération de syndicats de salariés, légalement constitués...

Pour être valable celle-ci doit, conformément à l'article 3 de la loi n°416, être signée par des contractants titulaires d'un titre valide, qui peut être une disposition statutaire du syndicat ou bien une délibération spéciale de l'assemblée générale du syndicat, à défaut, la convention collective peut être validée en vertu d'une délibération de l'assemblée générale du syndicat.

❖ La forme précise de la convention collective :

Par ailleurs, et conformément à l'article 4 de ladite loi, la convention collective doit être passée en la forme écrite ; être signée à peine de nullité, par les contractants ou par les représentants légaux des syndicats contractants et, une fois conclue, la convention collective doit conformément à l'article 6 de la loi n°416 être enregistrée aux soins de la partie la plus diligente et publiée après sa ratification, le cas échéant, dans le Journal de Monaco, à frais communs (toutefois on peut remarquer que la loi ne précise pas que l'absence de ces deux formalités entraînerait la nullité de la convention) ; sans oublier qu'un exemplaire devra être déposé à la Direction du Travail.

❖ La date d'entrée en vigueur de la convention :

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi n°416, la convention collective entre en vigueur à la date de son enregistrement, à moins qu'une autre date ne soit fixée par les parties.

■ Quant à l'opposabilité d'une convention :

❖ Qui est soumis à la convention collective?

Conformément à l'article 10 de ladite loi : «Sont considérés comme tenus par la convention collective de travail :

* 1^o Les employeurs et les syndicats signataires de la convention ;

* 2^o Quiconque est, au moment de la signature de la convention, membre d'un syndicat partie à la convention, à moins que, dans un délai de huit jours, il n'ait notifié sa démission au syndicat ;

* 3^o Les membres d'un syndicat qui adhère ultérieurement à la convention, à moins qu'ils ne se retirent dans les conditions énoncées au paragraphe précédent ;

* 4^o Les nouveaux membres entrés dans le syndicat partie à la convention postérieurement à la publication de la convention collective ;

* 5^o Les employeurs n'appartenant pas à un syndicat contractant et qui adhèrent directement à la convention, conformément aux dispositions de l'article 11.»

L'article 11 de ladite loi prévoit même que : «Tout employeur, syndicat d'employeurs ou de salariés d'une même branche d'activité professionnelle peut, à tout moment, adhérer à une convention collective de travail, si les parties intéressées y consentent.

Dans ce cas, l'adhésion n'est valable qu'après déclaration à la direction des services sociaux.»

Et enfin, selon l'article 22 de ladite loi, les dispositions d'une convention collective peuvent par arrêté ministériel, être rendues obligatoires pour tous employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention.

Ainsi, une convention collective peut avoir été étendue par arrêté ministériel à tous les employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention et donc, du fait de l'extension, toute la profession doit appliquer les règles de l'accord et pas seulement les signataires de ladite convention.

L'extension est décidée par le Ministre d'Etat après avis publié au Journal de Monaco invitant les organisations professionnelles et toute personne intéressée à faire connaître à la Direction du Travail, dans un délai de 15 jours, leurs observations et avis.

Enfin, il faut savoir que, conformément à l'article 9 de la loi n°416 : «Lorsqu'un contrat individuel intervient entre un salarié et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 10 ci-après, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Lorsqu'une seule des parties au contrat individuel doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.»

D'après le 2^{ème} alinéa de l'article 9, un salarié, sous réserve qu'il justifie auprès de son employeur de son appartenance à un syndicat, pourrait revendiquer, un avantage individuel qui pourrait s'appliquer à son contrat de travail.

❖ Mais comment reconnaître la convention qui est applicable, surtout quand l'entreprise à plusieurs activités?

Afin de connaître la convention collective applicable, le numéro S.S.E. qui a été attribué à l'entreprise par le Service des Statistiques et des Etudes Economiques, n'est admis que comme une simple présomption d'application d'une convention. L'employeur a la possibilité de contester cette classification et de s'exonérer de l'application de ladite convention, à condition toutefois de respecter un certain nombre de critères. Il est admis que la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise, est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, peu important les fonctions assurées par les salariés, la profession déclarée par l'employeur et les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont l'activité dépend. Le problème réside alors dans la recherche de l'activité principale lorsque l'entreprise a plusieurs activités.

Pour la détermination du caractère principal d'une activité, on se réfère généralement aux critères suivants : s'agissant d'une activité industrielle, l'activité principale d'une entreprise correspond à celle qui occupe le plus grand nombre de salariés, et s'agissant d'une activité commerciale, cette dernière correspond au chiffre d'affaires le plus élevé.

Le Tribunal du Travail s'est prononcé sur ce point notamment dans un jugement du 23 octobre 2003 dans une affaire opposant le Sieur P.A. à la SAM E. quand il a jugé que : «Force est de constater, en tout état de cause, qu'en l'absence d'autres éléments, tels que notamment la référence à cet accord collectif sur les bulletins de paye délivrés à P.A., la soumission volontaire de la SAM E. aux dispositions de la convention collective monégasque du bâtiment n'est pas démontrée.

Il est constant en droit que la convention collective applicable se détermine par référence à l'activité principale de l'entreprise, lorsque les activités relevant de conventions différentes ne constituent pas des centres autonomes auxquels on puisse appliquer distributivement les conventions dont elles relèvent respectivement.

Que par ailleurs, les indications figurant tant sur les extraits d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie que sur les papiers commerciaux n'ont, tout comme le code NAF, qu'une valeur indicative, laquelle ne dispense pas de la recherche de l'activité principale effective de l'entreprise.

Qu'enfin cette activité principale doit être appréciée dans les faits au jour où la contestation naît.

En l'espèce, si l'activité exercée par la SAM E., telle qu'elle est mentionnée sur son extrait d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie est certes la suivante : «étude et réalisation de tous travaux publics ou particuliers de construction, de génie civil, terrestre ou maritime, de démolition et de terrassement, ainsi que la prestation de services accessoires, achat, vente, location, fabrication, représentation de tous matériaux, fournitures, matériels et engins».

Il résulte toutefois des documents comptables versés aux débats que le chiffre d'affaires réalisé par cette société se répartit comme suit : ...

Qu'en conséquence la vente de béton prêt à l'emploi, qui représentait plus de 90% du chiffre d'affaires réalisé au cours des trois années considérées par la SAM E. constituant incontestablement l'activité principale de cette entreprise, la convention collective des industries de carrières et matériaux à seule vocation à s'appliquer en l'espèce.»

❖ Quid des conventions collectives étrangères?

Il faut savoir que les conventions collectives étrangères ne produisent aucun effet de plein droit à Monaco. Toutefois, un employeur a la possibilité, s'il le souhaite, d'appliquer, par exemple, la convention collective française rattachée à son activité principale. Mais attention, comme nous sommes dans un État souverain, les dispositions de ladite convention française qui seraient contraires à l'ordre public social monégasque ne seraient pas applicables.

En ce qui concerne plus particulièrement les salaires minima contenus dans la convention collective française de la région économique voisine, il faut savoir que le principe de référencement aux salaires minima catégoriels de la région économique voisine contenu dans la loi n°739 sur le salaire n'est applicable dans chaque branche d'activité que pour autant qu'il est démontré que les conditions de travail sont identiques.

Même s'il y a incontestablement aujourd'hui une véritable rupture d'égalité des conditions de travail à Monaco et en France du fait notamment des différences notables en matière d'organisation du temps de travail et une véritable rupture en matière d'égalité économique, les tribunaux en Principauté relèvent qu'il appartient à chaque employeur de démontrer que l'organisation du temps de travail connaît, au sein de sa profession, dans la région économique voisine, une évolution introduisant à l'occasion de la négociation impérative ou négociée du temps de travail des aménagements non prévus par le législateur monégasque. Sur ce point se reporter au MBN n°54 traitant de cette question avec précision.

Enfin, la jurisprudence à Monaco a écarté toute référence automatique aux indemnités de rupture du contrat de travail prévue dans les conventions de la région économique voisine.

La Cour de Révision, le 26 mars 1998 a confirmé l'absence d'effet de la loi 739 en matière d'indemnité, (trouvant sa source en dehors de l'exécution du contrat de

travail), écartant ainsi toute référence conventionnelle française en ce domaine. Ainsi, la Cour de Révision a jugé que : «Attendu que les dispositions tant de la loi n° 845 du 27 juin 1968 que de l'article 6 de l'avenant 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Monégasque du Travail selon lesquelles l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal ;

Attendu dès lors qu'en l'absence de Convention Collective Monégasque propre aux activités telles que celles de la société E, et de toute stipulation du contrat de travail de dame I, lui étendant personnellement le bénéfice de la Convention Collective française de l'Édition, l'appelante ne saurait prétendre à une indemnité supérieure à celle que la société E lui a spontanément versée et qui a été calculée selon les dispositions de la loi n° 845 et de l'avenant n° 18, il y a donc lieu de la débouter de son appel ;

Les employeurs sont tenus seulement d'appliquer «a minima» le plancher fixé par le Code du travail français qui est de 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 11^{ème} année, en vertu du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 (à condition à Monaco d'avoir 2 ans d'ancienneté dans la société), à moins d'avoir prévu une indemnité plus favorable soit par convention collective monégasque soit par accord contractuel ou soit par usage.

CODE PENAL			
ARTICLE 26		ARTICLE 29	
Chiffre 1	De 1 000 € à 2 250 €	Chiffre 1	De 15 € à 75 €
Chiffre 2	De 2 250 € à 9 000 €	Chiffre 2	De 75 € à 200 €
Chiffre 3	De 9 000 € à 18 000 €	Chiffre 3	De 200 € à 600 €
Chiffre 4	De 18 000 € à 90 000 €	Chiffre 4	De 600 € à 1 000 €

❖ Quid de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et de ses avenants?

La Convention Collective Nationale Monégasque du Travail est entrée en application le 05 novembre 1945. Elle comprend des accords de base, qui n'ont jamais été étendus, ainsi qu'un certain nombre d'avenants dont plusieurs ont été étendus par arrêté ministériel.

Les accords de base traitent de points de droit qui sont devenus pour la plupart obsolètes voire contraires ou dérogeatoires à la loi.

Les avenants qui ont été étendus s'appliquent de plein droit à toutes les entreprises en Principauté.

Il faut savoir que, conformément au préambule de la Convention Collective Nationale : «Des modifications pourront être apportées, d'un commun accord, entre les employeurs et les employés d'une même corporation, en ce qui concerne certaines clauses générales ou modalités d'application, pour tenir compte à la fois des conditions d'exploitation propres à chaque commerce ou industrie, des conditions d'emploi de la main d'œuvre et des us et coutumes.

Cette réserve a été adoptée unanimement par les parties contractantes qui ont reconnu l'impossibilité de faire appliquer indistinctement à toutes les branches du monde du travail monégasque des conventions absolument uniformes.»

Ainsi, les conventions collectives de branche peuvent donc contenir des clauses particulières qui divergent du contenu de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, pour sa partie non étendue.

❖ Qu'en est-il de l'exigibilité d'une convention collective?

Conformément à l'article 28 de la loi n°416 : «L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des conventions collectives de travail.»

Conformément à l'article 29 de la loi n°416 : «Tous les différends qui résultent de l'inobservation de l'une des clauses de la convention collective de travail sont soumis, sauf stipulation contraire de ladite convention, aux commissions de conciliation constituées dans ce but par elle ou par la loi, à la procédure d'arbitrage ou au tribunal de travail.»

Se reporter à la loi n°416 pour une étude plus complète sur les conventions collectives, notre note juridique ne pouvant traiter de l'ensemble des articles y figurant.

II. L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'introduction par la loi 1505 du 24 juin 2021, de manière pérenne, de l'aménagement concerté du temps de travail, rendue possible par accord d'entreprise à défaut de convention collective de branche monégasque traitant de ce point.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi 1505 du 24 juin 2021 sur l'aménagement concerté du temps de travail, il est inséré dans l'ordonnance loi n° 677 du 2/12/59 sur la durée du travail, un nouvel alinéa permettant à une convention collective de travail ou à défaut à un accord d'entreprise, dans certaines conditions fixées par les articles 8-1 à 8-7, de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année. Dans ce cas, la durée du travail visée à l'alinéa précédent constitue la durée moyenne hebdomadaire sur cette période de référence.

A défaut de convention collective monégasque répartissant la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, un accord d'entreprise peut être conclu, lequel sera signé par l'employeur et les délégués du personnel, qui représentent, négocient et concluent cet acte pour les salariés de l'entreprise. Le projet doit recueillir le vote favorable à la majorité simple des salariés concernés par cet aménagement.

Conformément à l'article 2-4 de la loi n° 459 sur les délégués du personnel, introduit par l'article 4 de la loi 1505 : « aux fins d'ouvrir la concertation, l'employeur **communiquant 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. »

Conformément à l'article 8-2, de l'ordonnance loi 677 point 2, 3^{ème} alinéa, l'employeur informe par tout moyen, l'ensemble des salariés de son entreprise du résultat du vote.

Conformément à l'article 2-5 de la loi 459, l'employeur soumet l'accord d'entreprise signé, par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail qui se prononce dans un délai de 2 mois, sur sa conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables au domaine régi par l'accord.

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

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

III. LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'autorité patronale s'exerce quotidiennement par des recommandations orales et des directives à l'adresse des salariés. Cet aspect normatif évoque tout d'abord le règlement intérieur, qui est perçu comme un instrument de gestion du personnel au service de l'employeur, lequel peut bien entendu formuler d'autres prescriptions.

Le règlement intérieur s'inscrit dans la hiérarchie des normes. Il fixe le cadre réglementaire de l'entreprise dans le respect des règles supérieures. Aussi, si l'employeur est bien titulaire d'un pouvoir normatif, il ne peut abuser de ce droit et rédiger des règles contraires à la Constitution monégasque, aux conventions internationales et européennes étendues, aux lois, aux règlements, à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, aux usages reconnus.

Les dispositions relatives au règlement intérieur sont contenues dans la loi n°711 du 18 décembre 1961, modifiée, sur le règlement intérieur des entreprises ; l'arrêté ministériel n°62-228 du 30 juillet 1962 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises et l'ordonnance n°2.862 du 09 juillet 1962 portant application des dispositions de l'article 7 de la loi n°711.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n°711, tout employeur qui, habituellement, utilise les services de plus de 10 salariés doit obligatoirement, dans les six mois suivants cette utilisation, établir un règlement intérieur et il doit procéder de

même, quel que soit le nombre de salariés qu'il emploie, s'il entend réprimer par des sanctions les manquements à la discipline.

L'obligation d'élaborer un règlement intérieur ne s'étend toutefois pas aux gens de maison.

Par ailleurs, l'élaboration du règlement intérieur est soumise à une procédure bien déterminée par la loi (rédaction par l'employeur, document soumis aux délégués du personnel ou à défaut au personnel, communication en triple exemplaire accompagné du PV de réunion des délégués du personnel ou des salariés à l'Inspection du Travail) voir MBN n°60 dont la note juridique est consacrée au règlement intérieur pour plus de précisions sur ce sujet.

Ce n'est qu'une fois cette procédure respectée et après accord de l'Inspection du Travail (soit du fait de son silence pendant deux mois après la délivrance du récépissé prévu par la loi, soit suite à la réception de l'accord formel de l'Inspection du Travail) que l'employeur est tenu, d'une part, dans les huit jours qui suivent l'approbation dudit règlement intérieur, de le déposer en double exemplaire, au secrétariat du Tribunal du Travail et, d'autre part, de l'afficher dans les locaux, conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n°62-228 du 03 juillet 1962.

L'affichage doit être fait au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible. Ledit règlement ainsi affiché doit être constamment tenu par l'employeur dans un parfait état de lisibilité.

Par cet affichage, la publicité du règlement intérieur est assurée et celui-ci ne deviendra opposable aux salariés et à l'employeur que huit jours après son affichage.

Seul un règlement intérieur régulièrement établi et affiché lie les parties.

Conformément à l'article 5 de la loi n°711, toutes modifications du règlement intérieur, de même que l'élaboration d'un règlement spécial pour chacune des subdivisions de l'établissement ou pour chaque catégorie de personnel demeurent subordonnées à l'accomplissement des formalités visées par la loi aux articles 2, 3 et 4.

ATTENTION : Conformément à l'article 12 de la Loi n° 711 du 18 décembre 1961 modifié le 4 juillet 1978, les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal.

En cas de récidive, les amendes seront respectivement celles prévues aux chiffres 2 et 3 de ce même Article 26.

IV. LES NOTES DE SERVICE :

Le chef d'entreprise peut vouloir fixer, par notes de service, différentes règles relatives à l'organisation et à la vie de l'entreprise, sans remettre en cause les dispositions contenues dans le règlement intérieur, au risque de le modifier et de devoir respecter à nouveau la procédure développée dans la loi n°711 vue ci-dessous. Ces notes de service doivent être portées à la connaissance des salariés.

L'arrêté ministériel n°62-228 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises fait allusion aux communications à faire au personnel par note de service.

Il n'est pas fait obligation à l'employeur dans les textes d'afficher les notes de service mais il est préférable de le faire car par définition, ces notes de service constituent un outil de communication groupé qui précisent le règlement intérieur.

V. CHARTE INFORMATIQUE, CHARTE D'ÉTHIQUE : CODE DE DÉONTOLOGIE :

Il arrive souvent que les entreprises rédigent des chartes informatiques, des chartes d'éthique ou encore des codes de déontologies fixant un certain nombre de règles à appliquer par les salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ces documents, lorsqu'ils sont sources d'obligations ou de suggestions pour les salariés, doivent être annexés au règlement intérieur et communiqués à l'Inspecteur du Travail. Dans ce cas, il va de soi qu'ils seront annexés au règlement intérieur affiché.

VI. HORAIRES DE TRAVAIL :

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur et doivent être respectés par le salarié.

La loi n°638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires vient prévoir dans son article 5 que : « Les employeurs visés à l'article 1er (chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés des chefs d'entreprises...) sont tenus d'afficher dans chaque local affecté au travail des salariés, l'horaire qui leur est applicable. Il doit être daté et signé du chef d'établissement. Toute modification doit, avant d'être mise en vigueur, donner lieu à rectification de l'horaire affiché. »

ATTENTION : L'article 10 de la Loi n° 638 prévoit que les infractions à ces dispositions sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'Article 29 du Code Pénal.

En cas de récidive, dans le délai d'une année, l'amende est celle prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal.

VII. LA DURÉE DU TRAVAIL :

❖ Le calcul de la durée légale du travail – la notion de travail effectif – les équivalences...

L'ordonnance loi n°677 du 02 décembre 1959 régleme la durée du travail à Monaco.

Conformément à l'article 1^{er} de ladite ordonnance loi, la durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine, de temps de travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte et aux périodes d'inaction particulières à certains commerces ou industries qui sont déterminés par arrêté ministériel.

Mais la loi n'interdit pas de contracter pour une autre durée. Ainsi, rien ne s'oppose, si ce n'est le minimum de temps pour ouvrir des droits sociaux, à la conclusion et l'exécution de contrats à temps partiel.

De même, le principe de contracter ou de faire travailler au-delà de 39 heures est également parfaitement compatible, tout au moins en respectant les durées maximales fixées dans l'ordonnance loi n°677. Les gens de maison sont exclus du champ d'application de la durée légale du travail et des mesures particulières sont prévues pour certaines catégories de salariés dont l'employeur ne peut exercer, eu égard à la nature particulière de leur activité ou de leurs fonctions, son pouvoir de direction et donc contrôler l'exécution de leur travail (travailleurs à domicile, VRP, personnel des entreprises de transports par terre...).

Seules les heures consacrées à une activité productive doivent être prises en compte pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail et servir au calcul de la rémunération.

Des régimes d'équivalence ont été mis en place dans certaines activités pour tenir compte de période d'inaction particulière à certains métiers qui sont déterminés par arrêté ministériel. Une durée supérieure de 39 heures est alors considérée comme équivalente à 39 heures de travail effectif et le régime des heures supplémentaires s'appliquera aux heures excédant la durée équivalente de travail et non la 40^{ème} heure.

❖ Le module hebdomadaire :

A Monaco, la durée légale du travail, conformément à l'article 1er de l'ordonnance loi 677 modifié, est fixée à 39 heures par semaine.

Toutefois, et par dérogation, une convention collective de travail, 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, sans toutefois que cette période ne puisse excéder une année. Dans ce cas, la durée du travail visée ci-dessus constitue la durée moyenne hebdomadaire sur cette période de référence.

❖ Temps de repos et de pause :

L'ordonnance loi n°677 prévoit un droit à un repos quotidien entre deux journées de travail qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures sauf pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans qui bénéficient d'un repos de nuit de 12 heures consécutives et de 11 heures pour les femmes.

Par ailleurs, l'article 10 de ladite ordonnance loi prévoit que le travail des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos, dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure, au cours du ou desquels l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées... Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspection du Travail à la demande de l'employeur seulement après accord du personnel.

Par ailleurs, l'article 13 bis de l'ordonnance loi concernant les salariés et apprentis de moins de 18 ans prévoit qu'aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée de 4h30.

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés car non reconnus comme étant du temps de travail effectif, sauf clause conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

❖ Les durées maximales du travail :

Comme la durée légale n'est pas impérative et, afin de limiter les excès, le législateur a prévu des durées maximales qui sont :

- La durée journalière maximale :

L'ordonnance loi n°677 a prévu une durée maximale de travail qui est de 10 heures pour tous les salariés sauf dérogation possible sur autorisation de l'Inspection du Travail (sauf les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans dont la durée quotidienne du travail effective ne peut excéder plus de 8 heures par jour et 39 heures par semaine, avec toutefois des dérogations possibles octroyées par l'Inspection du Travail mais dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du Médecin du Travail).

- Les durées maximales hebdomadaires :

Des durées maximales hebdomadaires sont également fixées par l'ordonnance loi n°677 qui sont de 47 heures par semaine (article 3) et de 46 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif (article 5). Sachant qu'au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. (Ces deux maxima ne s'appliquent pas aux salariés et apprentis de moins de 18 ans pour lesquels la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 39 heures, sauf dérogation accordée par l'Inspection du Travail et ce, dans la limite de 5 heures par semaine.)

- Dérogations prévues à ces deux maxima (47 heures et 46 heures) :

L'ordonnance loi n°677 prévoit également que des dérogations sont prévues aux deux maxima vues ci-dessus pour faire face à des situations exceptionnelles.

➔ Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures :

Ainsi, l'article 4 de ladite ordonnance loi prévoit que la durée du travail, peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà de 47 heures par semaine dans les circonstances et conditions suivantes :

- Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise : faculté illimitée pendant un jour au choix de l'employeur, deux heures les jours suivants. (Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n°677, le bénéfice de ces dérogations est acquis de plein droit à l'employeur ; celui-ci, outre l'observation des prescriptions de l'article 5 de la loi n°638 du 11 janvier 1958, relatives à l'affichage de l'horaire de travail, devra cependant aviser, au plus tôt, l'Inspecteur du Travail du motif et de la durée probable de la prolongation du travail.)
- Travaux exécutés dans l'intérêt général ou dans l'intérêt d'un service public, sur ordre du Ministre d'État constatant la nécessité de la dérogation et en fixant la durée.
- Travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail : deux heures par jour.

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance loi n° 677, l'employeur qui veut user de la faculté prévue à l'alinéa 3 de l'article 4 est tenu, après conférence des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé, d'obtenir l'autorisation de l'Inspection du Travail, en lui adressant une demande datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté et les heures de travail et de repos prévues pour ces mêmes ouvriers. L'employeur qui obtient l'autorisation de l'Inspection du Travail pour déroger à la règle des 47 heures de travail par semaine en cas de surcroît de travail, doit afficher cette autorisation dans l'établissement.

ATTENTION : Si l'entreprise contrevient à cette disposition, l'employeur sera puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il sera prononcé autant d'amendes qu'il y aura de personnes indûment employées.

- Récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie de l'établissement : deux heures par jour.
- Dérégation à la durée moyenne maximale fixée à 46 heures sur 12 semaines :

L'article 5 de l'ordonnance loi n°677 prévoit que : «La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives de travail effectif ne peut dépasser quarante-six heures ; au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Toutefois, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 3, des dérogations peuvent être apportées à ces durées de travail dans les conditions ci-après et selon les modalités fixées par une ordonnance souveraine prise après avis du Conseil Économique Provisoire :

* 1^o dans certains secteurs ou entreprises, la limite de quarante-six heures peut être dépassée à titre exceptionnel et pendant des périodes déterminées, sauf application de la limite de quarante-huit heures ;

* 2^o dans certaines entreprises, la limite de quarante-huit heures peut être dépassée en raison de circonstances exceptionnelles et pendant de courtes périodes, sans que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.»

Ces dérogations peuvent concerner soit un secteur d'activité soit une entreprise. Pour une étude complète sur la durée du travail se reporter au MBN n°15 dont la note juridique traite de cette question.

Conformément à l'article 8-5 de l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail : « Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés seront informés, dans un délai qui ne peut être inférieur à quatorze jours calendaires, de tout changement dans la répartition de leur durée de travail. »

Conformément à l'article 8-6 de ladite ordonnance loi : « La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter la durée moyenne hebdomadaire au-delà des plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 5.

Pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, les amplitudes maximales de travail effectif hebdomadaire et journalier ne sauraient être supérieures aux plafonds fixés par le premier alinéa de l'article 13 bis.

Pour les salariés occupant un emploi d'une durée inférieure à la durée hebdomadaire visée au premier alinéa de l'article premier, l'amplitude maximale de travail effectif hebdomadaire est fixée au prorata temporis de l'amplitude maximale applicable aux salariés employés pour une durée hebdomadaire de trente-neuf -heures.

Pour les salariés dont les heures de travail effectives sont déterminées par l'application d'un régime d'équivalence, ces amplitudes hebdomadaires de travail effectif sont calculées sur la base de la durée de travail effectif prévue par l'arrêté ministériel n°60-004 DU 6 JANVIER 1960 modifiée.

Enfin La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ne pourra avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de repos.

VIII. CERTAINES DÉROGATIONS À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL

La loi n°822 sur le repos hebdomadaire du 23 juin 1967, modifiée par la loi n°1.005 du 04 juillet 1978... vient poser comme principe fondamental que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée complète qui est donnée le dimanche.

La remise en cause du repos dominical est exceptionnelle, mais pour tenir compte des exigences de la vie économique et sociale de la Principauté, la loi prévoit d'une part, des dérogations à la règle du repos dominical et d'autre part, des cas de suspension du repos hebdomadaire.

Concernant les dérogations : la loi n°822 permet de substituer au repos du dimanche, un autre jour de la semaine et prévoit deux types de dérogations : sur demande et de plein droit.

Ainsi, et conformément à l'article 2 de la loi n°822 : «S'il est établi que le repos

simultané, le dimanche, de l'ensemble des salariés d'un établissement est de nature à préjudicier au public ou à compromettre le fonctionnement normal de cet établissement, le repos hebdomadaire peut être donné soit constamment, soit à certaines époques de l'année seulement :

* a) À l'ensemble des salariés, un autre jour que le dimanche ;

* b) À l'ensemble ou à une partie des salariés par roulement.»

L'employeur ne peut appliquer l'une de ces dérogations qu'après avoir consulté les délégués du personnel, ou à défaut, le syndicat ouvrier intéressé, et obtenu sur sa demande motivée, l'autorisation de l'inspecteur du travail.
Cette autorisation, dont la durée est limitée, doit être affichée dans l'établissement.

Et conformément à l'article 3 de la loi n°822, les dérogations visées à l'article 2 peuvent être appliquées de plein droit dans les établissements qui relèvent de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par ordonnance souveraine après avis du Conseil Economique et Social.

Le repos hebdomadaire des gens de maison et des concierges d'immeuble de toute nature peut être donné un autre jour que le dimanche.

Conformément à l'article 3-1 de la loi 822 sur le repos hebdomadaire (créée par la loi 1471 du 2 juillet 2019) Les établissements de commerce de détails peuvent déroger au principe du repos dominical prévu à l'article premier en attribuant, dans la limite de trente dimanches, par an et par salarié, le repos hebdomadaire, un autre jour que le dimanche à l'ensemble des salariés ou, par roulement, à l'ensemble ou à une partie des salariés.

Au sens de la présente loi, un commerce de détail s'entend d'un commerce qui effectue, à titre principal, de la vente de marchandises ou de biens, neufs ou d'occasion, à des consommateurs. Cette activité de commerce de détail recouvre également la livraison ou l'installation des marchandises ou biens chez le client.

L'employeur ne peut appliquer la dérogation prévue à l'article précédent qu'après avoir informé les salariés, l'inspecteur du travail et les délégués du personnel s'ils ont été désignés, des modalités générales d'exécution du travail envisagées, y compris des éléments permettant d'apprécier le respect des dispositions de la présente loi.

Enfin, seul le salarié volontaire ayant préalablement et formellement manifesté son accord peut travailler le dimanche.

Les articles 4 et suivants de la loi n°822 prévoient aussi les circonstances qui conduiraient l'employeur à suspendre le repos hebdomadaire ou bien à le reporter exceptionnellement. Pour une étude complète sur le repos hebdomadaire se reporter sur ce point au MBN n°13 qui traite de cette question.

Enfin, conformément à l'article 7 de la loi 822, « lorsque le repos hebdomadaire est donné par roulement, les salariés doivent être avisés au moins 8 jours à l'avance, par voie d'affiche apposée dans chaque local affecté au travail, des jours de repos qui doivent leur échoir. »

ATTENTION : Toute infraction à ces dispositions est punie de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal et il est prononcé autant d'amendes qu'il y a de personnes indûment employées.

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 2 dudit article 26.

Conformément à l'article 09 de la loi n°822, les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

Conformément à l'article 10 de la loi n°822, l'Inspecteur du Travail est chargé de veiller à l'application des dispositions de la loi n°822.

IX. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Dans tout établissement employant des femmes et, conformément à l'article 2-3 de la loi n° 739 sur le salaire, tout employeur doit afficher dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage, les articles 2-1 et 2-2 ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application.

Ces deux articles viennent fixer le principe d'égalité de rémunération et viennent rendre nulle de plein droit toute disposition, incluse notamment dans un contrat de travail ou une convention, qui comporterait, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Ces dispositions trouvent leur source dans la volonté du législateur monégasque qui, en 1974, est venu rajouter dans la loi n°739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ainsi, pour l'évaluation et le versement du salaire et de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature, aucune discrimination ne peut être admise entre un homme et une femme dès lors qu'ils effectuent un travail identique.

Il est important de préciser que le législateur, lorsqu'il a introduit ce principe d'égalité entre homme et femme, avait déjà la volonté de l'étendre à tout le monde. Aussi, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une application du principe plus général : à travail égal, salaire égal.

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale.

Il incombe ainsi au salarié qui invoque une atteinte à ce principe de présenter au juge tous les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

L'article 2-1 de la loi n°739 sur les salaires prévoit que : « *Tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'Article 1er : («le salaire est la rémunération contractuellement due au travailleur placé sous l'autorité d'un employeur, en contrepartie du travail ou des services qu'il a accomplis au profit de ce dernier»), ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèces ou en nature, y afférents.*

Les différents éléments composant la rémunération visée à l'alinéa précédent doivent être établis selon des normes identiques pour tout salarié sans distinction de sexe.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de ladite rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes ».

L'article 2-2 de la loi n°948 du 12 avril 1974 prévoit que : « *Est nulle de plein droit, toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires, résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeur, et qui, contrairement aux prescriptions de l'Article précédent, comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.*

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. »

ATTENTION : Les infractions aux dispositions de l'Article 2-3 sont punies de l'amende prévue au chiffre 2 de l'Article 26 du Code Pénal.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

X. LE TRAVAIL À DOMICILE

La loi n°735 du 16 mars 1963 est venue établir le statut du travail à domicile.

L'article 1^{er} de ladite loi donne une définition du travailleur à domicile et l'article 2 une définition du donneur d'ouvrage à domicile.

Le donneur d'ouvrage est tenu, conformément à ladite loi, d'observer, sous sa propre responsabilité toutes les dispositions législatives et réglementaires applicables aux travailleurs à domicile et, conformément à l'article 8 de l'ordonnance n° 3.217 portant application de la loi n°735 du 16 mars 1963 établissant le statut du travail à domicile :

Il est tenu d'afficher, en permanence et d'une manière apparente, dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile, les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux, les frais d'atelier et frais accessoires.

Conformément à l'article 11 de la loi n°735 : « *L'inspecteur du travail est chargé, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des dispositions de la présente loi.* »

Conformément à l'article 12 de ladite loi : « *Les infractions aux dispositions de la présente loi et des ordonnances souveraines prises pour son application seront punies de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 29 du Code pénal. En cas de récidive, dans le délai d'une année, les délinquants seront punis de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 de ce même code.*

Dans tous les cas, la juridiction saisie pourra, selon les circonstances, ordonner, aux frais du condamné, la publication du jugement dans un ou deux journaux qu'elle désignera. Elle pourra, en outre, interdire au condamné, pour une durée n'excédant pas trois ans à compter du jour où la décision sera devenue définitive, la faculté d'employer des travailleurs à domicile. Quiconque contreviendra à une telle interdiction prononcée contre lui sera puni d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 dudit code ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de pluralité d'infractions, l'amende pour contravention ou délit sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions légales ou réglementaires auront été enfreintes.»

XI. PROTECTION CONTRE LE TABAGISME

Le 09 mai 2008, la Principauté de Monaco s'est dotée d'une législation (loi n°1.346) relative à la protection contre le tabagisme, dont l'article 1^{er} interdit de fumer dans les lieux clos et couverts affectés à un usage collectif ou qui constituent un lieu de travail, ainsi que dans les enceintes d'établissement destinées à accueillir des mineurs. Cette loi interdit également de fumer dans les locaux commerciaux où des denrées alimentaires ou des produits inflammables sont entreposés et elle permet à toute personne responsable d'un établissement affecté à un usage collectif d'interdire d'y fumer.

L'article 2 de cette loi permet aussi, sur décision de la personne responsable, l'aménagement de fumeur (autre que dans les établissements d'enseignement et les lieux accueillants des sportifs ou des mineurs), qui sont des espaces clos et couverts, affectés à la consommation du tabac et dans lesquels aucune prestation de service n'est effectuée.

La mise en service de ces fumeurs est subordonnée à l'autorisation préalable du Ministre d'Etat et au respect de règles fixées par arrêté ministériel. Toute activité professionnelle y est interdite. Toutefois, les tâches d'entretien et de maintenance peuvent y être exécutées à condition que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout fumeur, pendant au moins une heure. La présence de mineur de moins de seize ans y est également interdite.

Conformément à l'article 3 de ladite loi, l'employeur a l'obligation d'apposer une signalisation de manière apparente, afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumeur tel que prévu à l'article 2 de ladite loi.

Conformément à l'article 8 de la loi n° 1.346 : « *Le Médecin Inspecteur, Les Contrôleurs de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, ainsi que les Inspecteurs du Travail, commissionnés et assermentés veillent, concurremment avec les Officiers de police judiciaire, au respect de la présente loi et des dispositions prises pour son application. Ils procèdent à la recherche et à la constatation des infractions qu'elle prévoit.* »

Conformément à l'article 9 de ladite loi : « *Quiconque méconnaît l'interdiction de fumer prescrite par l'article 1^{er} est puni de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 29 du Code Pénal. La personne responsable du lieu dans lequel l'infraction visée à l'alinéa précédent a été commise est punie de l'amende prévue par le chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal.* »

Et conformément à l'article 10 : « *La personne responsable qui méconnaît les prescriptions de l'article 2 est punie de l'amende prévue par le chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal.* »

XII. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le statut des délégués du personnel est régi en Principauté de Monaco par la loi n°459 du 19 juillet 1947, modifiée... Par ailleurs, l'ordonnance n°3.285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949, fixe les modalités des opérations électorales et l'ordonnance n°2.528 du 03 juin 1961, les modalités de licenciement des délégués du personnel. (Pour une étude complète sur ces textes se reporter aux MBN n°24 et 25)

La loi n°459 prévoit notamment qu'il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés. Elle détermine également le nombre de délégués à élire en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, compris dans l'effectif, ainsi que le nombre de titulaires et de suppléants. Enfin cette loi évoque le rôle prééminent joué par le chef d'entreprise dans le cadre des élections.

Dans ce cadre, la loi fait obligation au chef d'entreprise, qui est responsable de l'organisation des élections de délégués du personnel, quand le seuil de plus de dix salariés est atteint et dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de délégués du personnel, de préparer les élections des délégués du personnel.

Conformément à l'ordonnance n° 3.285, le chef d'entreprise doit informer son personnel par un avis affiché, de l'organisation des élections, en vue de la désignation des délégués du personnel titulaire et suppléant.

Le chef d'entreprise doit le faire quinze jours au moins avant les élections.

L'affichage doit avoir lieu conformément à l'article 1er de l'ordonnance n°3.285 : « aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés aux ouvriers. »

L'ordonnance n'oblige pas l'employeur à procéder par une autre voie que par l'affichage. Il n'a donc pas à prendre d'autre disposition pour informer les salariés absents de l'entreprise.

→ Que faut-il afficher ?

L'employeur doit afficher la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin fixées pour chaque collège électoral.

Ces dates sont fixées, après consultation des délégués du personnel sortants par note de service, quinze jours au moins avant la date prévue pour les élections.

Pour pouvoir justifier que cet affichage a bien eu lieu dans le délai légal, et pour donner date certaine à ce document, qui peut être contesté dans les trois jours de l'affichage (conformément à l'article 2, 5ème alinéa de l'ordonnance 3.285), il est conseillé de rédiger un procès-verbal constatant que tel jour, à telle heure, la note de service concernant le déroulement des élections des délégués du personnel a été affichée (en même temps que les articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459, ainsi que la liste électorale), à l'emplacement prévu à cet effet dans l'entreprise. Ce procès-verbal pour être valable devra être signé par les délégués du personnel en place et le chef d'entreprise ou en l'absence de délégués du personnel, par un ou des salariés de l'entreprise.

En même temps, et conformément à l'alinéa 2 de l'article 1er de l'ordonnance 3.285, le chef d'entreprise doit afficher la liste électorale comprenant les nom et prénom des salariés de l'un et l'autre sexe remplissant les conditions pour être électeur et les conditions pour être éligible. Cette liste doit être signée par le chef d'établissement ou par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Pour l'établissement de cette liste, le chef d'établissement peut exiger des membres du personnel la production d'une pièce d'identité justifiant de leur âge (conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 3.285).

Dans le cas où des collèges électoraux distincts sont constitués dans l'établissement (conformément à l'article 5 de la loi n° 459), il est dressé une liste spéciale pour chaque collège électoral.

Par ailleurs, et conformément à l'alinéa 3 de l'article 1er de l'ordonnance n°3.285, le chef d'établissement « fait afficher en même temps, le texte des articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 de la loi 459 du 19 Juillet 1947, portant modification du statut des délégués du personnel » afin de renseigner les salariés sur les modalités des élections futures et de donner des précisions sur leur déroulement. »

Enfin, l'article 3 de l'ordonnance n°3.285 prévoit que : « Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les noms, prénoms, âge et durée des services des candidats, ainsi que l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent. »

Aux termes des opérations électorales, et conformément à l'article 9 de l'ordonnance 3.285 le président du bureau « électoral » dresse en triple exemplaires, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau dont l'un des exemplaires est affiché à l'emplacement prévu à l'article 3 c'est-à-dire un emplacement réservé pour l'affichage, afin d'être visible de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission des délégués du personnel, et conformément à l'article 13 dernier alinéa de la loi n°459, ceux-ci peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements obligatoirement prévus, mis à leur disposition par l'employeur.

Sur le panneau d'affichage, les délégués du personnel vont pouvoir informer les salariés de toutes leurs interventions auprès de l'employeur ; aussi bien, la copie des lettres envoyées à celui-ci que les PV de réunion... sans pouvoir bien entendu sortir de leur domaine d'intervention en affichant des notes polémiques à caractère politique.

La loi ne prévoit pas de contrôle préalable par le chef d'entreprise de ces renseignements qui sont affichés, ni d'obligations pour les délégués du personnel de leur communiquer avant affichage, contrairement aux communications syndicales qui doivent l'être conformément à l'article 9 de la loi n°957 du 18 Juillet 1974.

XIII. LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le 18 juillet 1974 le législateur a adopté la loi n°957 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Ce texte définit les moyens de l'intervention du syndicat dans l'entreprise. Le syndicat qui compte des membres est présent dans l'entreprise (comptant au moins 40 salariés) à travers la désignation d'un délégué syndical. Contrairement aux délégués du personnel, qui sont élus par le personnel de l'entreprise, le délégué syndical est un membre du personnel de l'entreprise qui est désigné par le syndicat professionnel auquel il adhère. Pour plus d'informations sur les délégués syndicaux, se reporter au MBN n°22.

La loi n°957 traite de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise : la collecte des cotisations, la communication syndicale et la réunion syndicale.

Concernant la communication syndicale l'article 9 de la loi n°957 dispose que le délégué syndical a la possibilité d'afficher des communications syndicales dans l'entreprise dans laquelle il a été désigné en respectant une procédure particulière.

Ainsi, l'affichage des communications syndicales est librement effectué sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Avant tout affichage, un exemplaire des communications syndicales est transmis, pour information, au chef d'entreprise ou à son représentant.

Les panneaux sont mis à la disposition des délégués syndicaux suivant des modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et informations de nature syndicale peuvent être librement diffusées aux salariés de l'entreprise dans les locaux réservés à l'usage du personnel et aux heures de sortie du travail. Ces communications, publications et informations doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} de l'ordonnance loi n°399 du 06 octobre 1944, modifiée ; lesquels objectifs sont constitués par l'étude et la défense des intérêts économiques et professionnels et la représentation de la profession et de ses membres.

La loi n°417 du 07 juin 1945, modifiée par la loi n°1.005 du 04 juillet 1978, qui assure la protection du droit syndical condamne certains comportements du chef d'entreprise qui seraient contraires au droit syndical. Ainsi, l'article 1^{er} de cette loi prévoit que : «*Tout employeur qui entrave ou qui tente d'entraver, directement ou indirectement, l'exercice collectif ou individuel des droits syndicaux des salariés sera puni de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 du Code pénal.*

En cas de récidive, l'amende sera celle prévue au chiffre 3 dudit article 26 et le délinquant pourra être condamné à un emprisonnement de trois mois à un an.»

XIV. L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

En matière d'hygiène et de sécurité, le chef d'entreprise est tenu envers ses salariés de prendre toutes les mesures se révélant nécessaire pour assurer leur sécurité et leur santé.

Cela se traduit notamment par une obligation d'affichage de certaines consignes ou informations.

• Afin de respecter les mesures générales d'hygiène et de sécurité

Le chef d'entreprise est tenu conformément à l'article 5 de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948, d'afficher un avis dans chaque local de travail indiquant la capacité en m³ (un certain cubage d'air étant indispensable par employé dans les locaux industriels et commerciaux fermés, affectés au travail).

• Afin de prévenir les incendies

L'entreprise est tenue également dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1^{er} groupe (Le 1^{er} groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif) d'afficher en caractères très apparents, l'interdiction de fumer dans les locaux.

• Certaines consignes en cas d'incendie

Doivent être affichées par le chef d'entreprise dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente, dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1^{er} groupe (vu ci-dessus).

Cette consigne indiquera le matériel d'extinction et de sauvetage qui se trouve dans le local ou à ses abords et désignera le personnel chargé de mettre en action le matériel.

Elle définira, pour chaque local, les personnes qui seront chargées de diriger l'évacuation du personnel et éventuellement du public.

Elle indiquera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

Elle désignera les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début d'un incendie. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers y seront portés en caractères apparents.

La consigne devra prévoir des effets et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprendra à se servir des moyens de premiers secours et exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

XV. LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ COMPORTE ÉGALEMENT DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT NOTAMMENT :

- LES APPAREILS DE LEVAGE

L'arrêté ministériel n°61-083 relatif à la prévention des accidents dus à l'utilisation des grues de chantier prévoit dans son article 1^{er} que la force maximale qu'il est loisible de faire supporter par les crochets, câbles, chaînes, devra être inscrite

bien visiblement sur chacun de ces accessoires ou à défaut, sur une plaque ou un anneau fixé à l'agrès.

L'article 15 de ce même arrêté ministériel prévoit également que des consignes doivent être affichées dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage. Ces consignes devront préciser :

- les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et notamment l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail,
- l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet,
- l'interdiction d'accès de la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue,
- les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

- LES PRESSES A MOULER

Conformément à l'arrêté ministériel n° 62-283, toute machine à meuler doit être munie d'une plaque signalétique bien visible sur le bâti indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner...

- LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Enfin certaines mesures particulières sont prévues dans le bâtiment et les travaux publics notamment des Arrêtés relatifs :

1) A LA PREVENTION DES ACCIDENTS PROVOQUES PAR LES CHUTES DE BENNES ET DE BETONNIERES

Ainsi, il sera établi par le chef d'établissement, une consigne précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue.

2) A LA PROTECTION DES OUVRIERS EXECUTANT DES TRAVAUX DE PEINTURE OU DE VERNISSAGE PAR PULVERISATION

Les chefs d'entreprise sont tenus conformément à l'Arrêté Ministériel n° 55-089 d'afficher dans un endroit apparent de l'atelier, le texte de l'arrêté ministériel, le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux.

Des dispositions spécifiques sont également prévues :

3) DANS LES ETABLISSEMENTS OU LE PERSONNEL EST EXPOSE A L'INTOXICATION SATURNINE

Les chefs d'industrie, conformément à l'arrêté ministériel n° 50-157, sont tenus d'afficher, dans un endroit apparent des locaux de travail, un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant les dangers du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter.

4) EN CE QUI CONCERNE LE SOUFFLAGE A LA BOUCHE DANS LES VERRERIES

Conformément à l'article 6 de l'arrêté ministériel n° 50-155, les chefs d'établissement sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux de travail, le texte de l'arrêté ministériel n° 50-155, un règlement d'atelier et le nom et l'adresse du médecin chargé de délivrer les certificats.

5) CONCERNANT LA SECURITE DES TRAVAILLEURS DANS LES ETABLISSEMENTS QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES

Conformément à l'arrêté ministériel n° 55-072, l'employeur doit afficher des pancartes sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à certaines pièces sans tension non protégées.

6) CONCERNANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS INTERVENANT EN MILIEU HYPERBARE

Conformément à l'arrêté ministériel n° 2001-70 modifié par l'arrêté ministériel n°2017-749 du 16 octobre 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, doivent être notamment affichés sur le site de l'intervention en milieu hyperbare le nom et l'adresse des secours médicaux.

Ne sont citées ci-dessus que quelques unes des dispositions particulières.

QUELS SONT LES DOCUMENTS A AFFICHER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Les textes législatifs et réglementaires imposent d'afficher dans l'entreprise un certain nombre de documents selon certaines conditions :

DOCUMENTS	LIEU D'AFFICHAGE
LA CONVENTION COLLECTIVE L'ACCORD D'ENTREPRISE EN MATIERE D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	Visiblement, dans les locaux de travail, à deux ou plusieurs endroits
LE REGLEMENT INTERIEUR	Au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible
LES HORAIRES DE TRAVAIL	Dans chaque local affecté au travail des salariés
LA DUREE DU TRAVAIL	Dérogation à la durée maximale absolue de 47 heures dans le cas de travaux urgents ou exceptionnels en cas de surcroît de travail. Afficher l'autorisation de l'Inspection du Travail dans l'établissement.
CERTAINES DEROGATIONS A LA REGLE DU REPOS DOMINICAL : L'autorisation délivrée par l'Inspection du Travail de donner le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche lorsque le repos dominical est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement	Dans l'établissement
L'avis à chaque salarié quand le repos est donné par roulement	Dans chaque local affecté au travail
LES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES (Articles 2-1 et 2-2 ainsi que cas échéant, ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application)	Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage
LE TRAVAIL A DOMICILE Les temps d'exécution des travaux, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux...	Dans les locaux de l'établissement où s'effectue la remise des travaux à exécuter à domicile
PROTECTION CONTRE LE TABAGISME Obligation d'apposer de manière apparente une signalisation afin de signaler l'interdiction de fumer et l'existence éventuelle d'un fumoir.	Dans l'établissement et de manière apparente
LES DELEGUES DU PERSONNEL : . la note de service précisant les dates et heures prévues pour les élections des délégués du personnel, titulaires et suppléants, . la liste électorale, . le texte des articles 4 à 9 de la loi n°459 . un état portant les nom, prénom, âge et durée de service des candidats Le procès-verbal suivant les élections des délégués du personnel Les renseignements des délégués du personnel à l'attention du personnel	A l'emplacement habituellement réservé pour les avis donnés au personnel A l'emplacement prévu pour être visible de l'ensemble du personnel Sur les emplacements obligatoirement prévus mis à leur disposition par l'employeur
LES COMMUNICATIONS SYNDICALES	Sur des panneaux mis à leur disposition par l'employeur, distincts de ceux des délégués du personnel
L'HYGIENE ET LA SECURITE : Consignes et informations indiquant la capacité en m ³ de chaque local Afin de prévenir les incendies : « l'interdiction de fumer » Certaines consignes en cas d'incendie dans les établissements où peuvent se trouver occupés ou réunis normalement plus de 50 personnes ainsi que dans ceux, quelle que soit leur importance, appartenant au 1er groupe.	Dans chaque local de travail Dans les locaux où sont entreposés ou manipulés des matières inflammables du 1 ^{er} groupe Dans chaque local de travail et ceci d'une manière très apparente

QUELQUES DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITE

LES APPAREILS DE LEVAGE : Utilisation des grues : force maximale supportée par les crochets, câbles, chaînes Consignes diverses : . les mesures de sécurité à prendre à l'occasion du service de l'appareil et l'obligation d'interrompre l'alimentation en énergie lorsque le conducteur quitte son poste de travail . l'interdiction de monter sur les charges et de se suspendre aux élingues et au crochet . l'interdiction d'accès à la cabine à toute personne étrangère à la manœuvre de la grue . les mesures de sécurité à imposer pour assurer la sauvegarde du personnel participant aux opérations de visite, de graissage, de nettoyage, d'entretien ou de réparation	Inscription visible sur les accessoires, sur une plaque ou sur un anneau fixé à l'agrès Dans les locaux et dans la cabine de manœuvre des appareils de levage
LES PRESSES A MOULER : Plaque signalétique indiquant notamment la vitesse maximum de rotation à laquelle cette machine est susceptible de fonctionner	Sur le bâti
LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS : . prévention des accidents provoqués par les chutes de bennes, de bétonnières : consignes précisant les conditions dans lesquelles la bétonnière doit être conduite, déplacée et entretenue . protection des ouvriers exécutant des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation : le texte de l'arrêté ministériel n°55-084 ainsi que le nom et l'adresse du médecin chargé de procéder aux examens médicaux	Non précisé Dans un endroit apparent de l'atelier
DANS LES ETABLISSEMENTS OU LE PERSONNEL EST EXPOSE A L'INTOXICATION SATURNINE : L'employeur est tenu d'afficher un règlement d'atelier ainsi qu'un avis indiquant un danger du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter	Dans un endroit apparent des locaux de travail
DANS LES VERRERIES OU EST PROCEDE UN SOUFFLAGE A LA BOUCHE : L'employeur est tenu d'afficher le texte de l'arrêté Ministériel n°50-155 plus un règlement d'atelier et le nom du médecin chargé de procéder aux examens médicaux	Dans un endroit apparent des locaux de travail
DANS LES ETABLISSEMENT QUI METTENT EN ŒUVRE DES COURANTS ELECTRIQUES : Pancartes indiquant l'existence de pièces sous tension non protégées	Sur les portes ou dans les passages qui permettent d'accéder à ces pièces
INTERVENTION EN MILIEU HYPERBARE : Nom et adresse des secours médicaux...	Sur le site de l'intervention en milieu hyperbare



Depuis 2021

TELIS RENFORCE LA QUALITÉ DES SERVICES DU MONACODATECENTER EN ÉTANT CERTIFIÉ HDS*

*Hébergeur de données de santé

BASE ÉCO 23

LE PRIX



“Tout ce qui est public devrait être gratuit. L'école, les transports, et les filles.”

Alphonse Allais (1854 - 1905)

Cette Base Éco est complémentaire à la Base Éco 5 : “La plus grande invention de l'histoire humaine” qui avait expliqué les avantages de la monnaie.

Un philosophe trouve une lampe à huile. Il la frotte soigneusement avec sa manche et, comme il se doit, un génie en sort, qui, au lieu des trois vœux traditionnels, ne lui propose qu'une alternative : soit la sagesse infinie, celle qu'il a toujours recherchée, la vérité sur toute chose, soit un million de dollars. Bien sûr notre philosophe choisit la sagesse. Une grande lumière, beaucoup de fumée, et le voilà avec un visage décomposé. On s'affaire, on vient lui demander s'il va bien : “J'aurais dû choisir le million de dollars” répète-t-il. La vérité ultime ne vaut-elle donc pas un million de dollars ?

Au-delà de la question de la valeur (voir Billet Éco 21), estimer le prix de quelque chose implique de faire deux conversions : d'un côté quantifier ce qui est acheté, et de l'autre quantifier la valeur que nous lui donnons. Bien sûr, le plus souvent ces deux conversions se simplifient en une seule, nous ne distinguons pas les deux côtés, mais elles correspondent bien à deux processus distincts.

La première n'est pas toujours évidente : il y a beaucoup de choses que nous considérons comme non-achetables (une carte de crédit avait construit sa publicité sur cette distinction) et encore plus où nous ne sommes pas tous d'accord sur la moralité ou non de les acheter (prostitution, etc.). Nous y sommes cependant aidés par le basculement historique des “Normes sociales” vers les “Normes de marché” (voir Billet Éco 21) : de nombreuses transactions qui auparavant ne pouvaient se solder que par un engagement contraignant de réciprocité (Lettre Neuromonaco 70) se limitent maintenant à un simple échange monétaire.

La seconde est plus simple mais dépend entièrement de nous, c'est-à-dire de notre psychologie, et elle est donc dépendante de nos biais cognitifs et de notre situation du moment. Par exemple nous ne donnerons

pas le même prix à un objet que nous avons fabriqué qu'à un autre (“Effet Ikea”), et si un dollar vaut toujours un dollar, certains d'entre nous en auront plus que d'autres besoin d'un million.

Comme nous bénéficions d'un intermédiaire universel d'échange (la monnaie : voir Base Éco 5), ces quantifications sont assez faciles à réaliser, mais dépendent de la valeur du moment de la monnaie de référence, laquelle dépend notamment de sa quantité en circulation (voir Bases Éco 9 et 16), et de la situation particulière de chacun (le philosophe de notre histoire avait peut-être plus besoin du million de dollars qu'un autre).

Enfin, si l'acheteur et le vendeur n'arrivent pas à accorder leurs conversions, alors, sauf contrainte, la vente ne se fait pas.

On remarquera que si cette double conversion en un prix unique fait perdre énormément d'informations (si je vous dis que quelque chose vaut 1 000 €, vous ne pouvez savoir si je parle d'un véhicule d'occasion, d'un voyage, d'un ordinateur, etc.), elle en apporte énormément sur le grand nombre. Le prix est un caractère quantitatif, donc comparable, qui montre la valeur que chacun accorde à un produit ou un service, c'est-à-dire qui nous permet d'avoir la connaissance des préférences de chacun. Or, comme le notait Coleman Hughes (2020) :

“S'il était possible que la somme totale de ces connaissances, réparties entre des millions d'esprits différents, soit collectée et transmise à un seul esprit en temps réel, alors un planificateur central pourrait diriger l'économie comme un maestro dirige un orchestre. Bien sûr, ce n'est pas possible, mais l'intuition de Hayek était que le mécanisme des prix permet d'obtenir le même résultat, de toute façon. Si

l'étain devient soudainement plus rare — soit parce que les réserves ont été détruites, soit parce qu'une nouvelle utilisation a été découverte — aucun planificateur central n'est nécessaire pour inciter les consommateurs à utiliser moins de ce métal. Les gens n'ont même pas besoin de savoir pourquoi l'étain est devenu plus rare. Sans autre information que l'augmentation du prix de l'étain, des millions de personnes réduiront leur utilisation de ce métal, comme si elles étaient dirigées par une force omnisciente. En d'autres termes, ce qui nécessiterait une quantité impossible de connaissances et de coordination consciente en l'absence de prix n'en nécessite aucune en leur présence.”

TANSTAAFL

(“There Ain't No Such Thing As A Free Lunch” : “Il n'existe pas de repas gratuit”)

Le prix n'est pas seulement l'indicateur de ce que nous devons sacrifier pour obtenir quelque chose, il est surtout l'information qui permet aux entrepreneurs de savoir comment gérer leurs investissements, c'est-à-dire que c'est la connaissance des prix qui leur permet de s'adapter (voir Billet Éco 29). Plus les prix sont libres, et plus leur variation influe sur les quantités vendues (on parle d'élasticité au prix qui correspond aussi à une forme de liberté), plus cette information est fiable. En d'autres termes : le contrôle des prix, qui empêche leur variation naturelle, et même la gratuité (qui consiste à faire payer autrement le produit) provoquent une baisse de la qualité de l'information dont ont besoin les entrepreneurs.

Et la citation moqueuse d'Alphonse Allais (ci-dessus) était bien fautive : tout a toujours un prix, il vaut mieux le connaître.

Philippe Guillou

Références : Bases Eco : 5 (MBN 72, Octobre 2020), 9 (MBN 75, Juillet 2021), et 16 (MBN 78, Avril 2022) ; Billets Eco : 21 (MBN 65, Décembre 2018) et 29 (MBN 73, Janvier 2021) ; Coleman Hughes (City Journal, Summer 2020) ; Lettre Neuromonaco 70

Photo : Stevebidmead. Licence CCO

BASE ÉCO 24

DÉMISSION SILENCIEUSE



“C’est juste un travail. L’herbe pousse, les oiseaux volent, les vagues battent le sable. Je frappe les gens.”

Mohamed Ali (1942-2016)

Employé, vous prenez une initiative qui va au-delà de vos attributions mais qui apporte un plus reconnu à votre entreprise. Hélas, au lieu de vous en récompenser par une prime ou une promotion, votre supérieur hiérarchique s’attribue votre succès en le présentant comme “la preuve qu’il sait manier les hommes”, vous réduisant au rang de pantin manipulé. Après une telle insulte, allez-vous de nouveau prendre une initiative ? Une faute de management aussi grossière n’a certes que peu de risques de se produire de nos jours, mais cela ne signifie pas qu’elle n’existe pas, et surtout d’autres, quoique moins visibles, provoquent ensemble d’énormes manques à gagner dans de nombreuses entreprises.

Quiet quitting

La question de la motivation des employés est revenue à la mode brièvement cet été par suite d’une [très courte vidéo sur TikTok](#) qui a fait connaître l’expression “*Quiet quitting*”, traduite par “*Démision silencieuse*”. Zaid K y affirme d’une voix douce ne plus se mettre en compétition au niveau de sa carrière mais privilégier d’autres domaines de sa vie, c’est-à-dire concrètement ne plus faire *plus* que ce pour quoi il est payé. On retrouve notre petite histoire, mais sans que le changement ait été provoqué par une faute de management.

Cette vidéo a connu un énorme buzz et a fortement inquiété : le monde de l’entreprise allait-il s’écrouler ? Certains y ont vu une caractéristique de la “*Génération Z*” (née entre 1997 et 2012), qui aurait “*perdu la valeur travail*”, voire une conséquence directe du confinement pendant la pandémie Covid-19, qui aurait “*changé la*

relation au travail”. Si l’analyse par génération apparaît limitée ([Neuromonaco 74](#)), l’âge étant plus influent ([Neuromonaco 75](#)), il a bien été constaté que la crise née des réactions à la pandémie a entraîné une orientation vers des stratégies d’histoire de vie rapide (“*r*” plutôt que “*K*” : voir [Billet Eco 25](#)), cette vidéo s’inscrit donc dans le “*Changement d’ère*” décrit dans le [Billet Éco 34](#).

Mais le buzz est très vite retombé. Il a été en effet remarqué que faire ce pour quoi on est payé est la définition même d’un contrat de travail, et donc que cette “*démision silencieuse*” ne pouvait avoir aucun effet dans les sociétés bien gérées. Céline Pina l’a qualifiée de “*tarte à la crème pour managers peu inspirés*” ([Causeur](#)), et au final l’opinion s’est répandue que les managers ont juste ce qu’ils méritent.

Ce n’est pourtant pas si simple.

Surtout ne pas démotiver

C’est que le vrai changement avait déjà eu lieu depuis plusieurs décennies, quand la motivation intrinsèque avait pris le pas sur la motivation extrinsèque. L’automotivation, qui faisait peur auparavant, est maintenant devenue une nécessité. Hormis pour des postes d’exécution, de moins en moins nombreux parce que de plus en plus remplacés par des machines, l’entreprise doit compter sur l’intelligence et la créativité de ses employés pour s’adapter et se développer.

Cela signifie que le manager ne doit plus “*manier*” des troupes, mais au contraire de plus en plus assurer les conditions nécessaires pour que chacun

puisse exprimer ce qu’il a en lui. C’est la dimension humaine (la psychologie) qui fait, de plus en plus, la réussite des entreprises. Par exemple, le [Billet Eco 5](#) avait montré que la question de la rémunération doit être mise de côté, c’est-à-dire que l’employé doit être suffisamment rémunéré pour ne plus avoir à y penser. Des études, notamment chez Google (dont le [Projet Aristote](#), 2015), ont permis de déterminer ce qui fait un bon leader (d’abord son empathie) et ce qui fait la réussite d’une équipe (d’abord la sécurité psychologique de ses membres). Et même les autres facteurs qui impactent la motivation du salarié sont généralement psychologiques. Il faut notamment qu’il y ait équilibre entre ses compétences et les tâches qui lui sont demandées : trop difficiles elles provoqueront un *burnout*, trop faciles un *boreout* (c’est le concept de “*Flow*” de Mihaly Csikszentmihalyi, 1990).

Or c’est à ce niveau psychologique que s’attaque la “*démision silencieuse*”. Ce qui a fait le succès de la vidéo de Zaid K, c’est qu’il y décrit un changement de critères de dominance, c’est-à-dire un changement psychologique profond. Il n’y refuse pas le travail, il y affirme juste que la réussite professionnelle n’est plus un moteur de sa vie. Il s’extrait du jeu. Ce n’est pas nouveau (se rappeler la chanson “*Quand t’es dans le désert*” de Jean-Patrick Capdevielle en 1980) mais le message a résonné parce que la dimension psychologique fait de plus en plus la valeur ajoutée de l’employé.

Philippe Gouillou

Références : Billets Éco 5 (MBN 49, Oct. 2014), 25 (MBN 69, Janv. 2020), et 34 (MBN 79, juil. 2022) ; Capdevielle (1980) ; Causeur (8 sept. 2022) ; Csikszentmihalyi (1990, ISBN : 978-0-06-154812-3) ; Google Rework (2015) ; Lettres Neuromonaco 74 et 75 ; Zaid K (Zaidleppelin, TikTok, 25 juil. 2022)

Photo : Gants de Mohamed Ali, National Museum of American History, Washington DC. Photo Mark Pellegrini. Licence CC-BY-SA-2.5 – Wikimedia Commons

Anthony Boira :

« Le monde du digital change, les technologies évoluent, et nous devons évoluer de concert en créant des équipes dédiées capables de gérer ce changement pour les années à venir. »



© Estelle Martini

ESN monégasque, Monaco Digital accompagne les entreprises privées et publiques dans la transformation de leurs métiers en s'appuyant sur les technologies digitales. Monaco Digital emploie plus de 280 salariés, dont environ 200 basés à Monaco, et réalise un chiffre d'affaires de 53 millions d'euros. Son PDG, Anthony Boira, évoque l'actualité de la société et les transformations dans le monde du digital.

MBN/ Pourriez-vous faire le point sur les activités de Monaco Digital ?

Anthony Boira : Nous couvrons l'ensemble des métiers du digital. Le premier métier, pour assurer les fondations de l'activité digitale, consiste à fournir et installer les infrastructures et réseaux informatiques, avec tous les matériels et logiciels nécessaires. Le second, l'infogérance, consiste à en assurer le fonctionnement. L'infogérance permet aux entreprises de confier tout ou partie de la gestion de leurs infrastructures et le support de leurs utilisateurs à des équipes de professionnels, même pour les TPE/PME qui n'ont pas, en interne, suffisamment d'informaticiens dédiés. En parallèle à la gestion du socle technique, nous accompagnons nos clients dans la gestion de leurs projets numériques, le choix de progiciels, la mise en place de solutions métiers. Nos consultants savent comprendre les besoins métiers, en s'appuyant sur les compétences internes, les traduire en solutions numériques, et trouver les produits du marché capables de répondre de manière adaptée. Notre approche du consulting est très opérationnelle. Enfin, nos équipes de développement et de maintenance d'applications créent des applications spécifiques qui s'intègrent aux solutions métiers. Aujourd'hui, de nombreux logiciels sont fournis par les éditeurs, mais les entreprises ont souvent des spécificités qui nécessitent des adaptations spécifiques.

MBN/ Quid de la cyber sécurité ?

A.B. : Nous avons créé Monaco Cyber Sécurité (Cf. : interview parue dans le MBN n°81 de janvier 2023), une filiale 100% dédiée, dont la mission est de protéger l'intégrité des données informatiques des entreprises privées et publiques, et de les aider à se prémunir des cyber attaques, qui sont en constante recrudescence. S.A.S. le Prince Albert II nous a d'ailleurs fait l'honneur de venir inaugurer nos locaux le 28 février dernier.

MBN/ Monaco Digital est aussi partenaire de l'opérateur Monaco Cloud. Quel est son rôle dans ce cadre ?

A.B. : L'État est l'actionnaire majoritaire de Monaco Cloud, et nous sommes le principal actionnaire à ses côtés. Nous sommes l'actionnaire industriel et devons être la locomotive pour le développement commercial et la croissance du chiffre d'affaires réalisé en dehors du périmètre de l'État, ce qui nous confère un rôle central. Par ailleurs, j'en assume la Direction Générale, en binôme avec Pascal Rouison. Nous avons chacun un rôle bien défini. Pascal Rouison représente les

engagements de l'État en tant que client et doit vérifier que les axes stratégiques sont bien ceux souhaités par le projet Extended Monaco. Mon rôle est de faire du Cloud une réussite industrielle et économique. Ce projet de Cloud souverain était une réelle opportunité ; nous n'avons pas hésité. C'était un pari audacieux, unique dans le monde ! Il réunissait tous les critères avec un actionnariat 100% monégasque, un hébergement des données à Monaco, sous juridiction monégasque, avec le service de proximité que peut offrir un pays qui a la sécurité dans son ADN. C'est une combinaison unique !

Monaco Digital s'est engagée à fournir exclusivement les offres cloud de Monaco Cloud pour ses clients monégasques. Tous nos clients s'interrogent sur l'opportunité et le rythme de migration de leurs assets vers le cloud, d'ici 3 à 5 ans. Monaco Digital doit porter les bons messages pour expliquer les avantages et les opportunités du cloud, les accompagner pour cette migration, et être aussi le bon pourvoyeur de business pour Monaco Cloud. L'objectif est d'être l'acteur de référence pour porter ce changement technologique majeur que représente le Cloud. La rupture entre l'ancien monde informatique et le cloud est aussi forte que de passer du moteur thermique à l'électrique. Le monde du digital change, les technologies évoluent, et nous devons évoluer de concert en créant des équipes dédiées capables de gérer ce changement pour les années à venir.

MBN/ Quelles offres sont proposées par Monaco Cloud ?

A.B. : Monaco Cloud fournit des environnements de traitement et de stockage adaptés aux besoins des entreprises, utilisables à la demande, avec un niveau très élevé de sécurité et de performance. L'opérateur monégasque de cloud décline son offre en une palette de services permettant aux entreprises d'héberger leurs applications d'entreprises, de stocker leurs données et documents, de faire leurs sauvegardes. Une Marketplace, c'est-à-dire un catalogue en ligne de solutions partenaires, est aussi disponible. Nous allons d'ailleurs prochainement offrir de nombreux services stratégiques à valeur ajoutée pour le quotidien des entreprises comme la signature électronique, le coffre-fort, ou encore des logiciels de paie.

MBN/ Comment préparez-vous l'avenir ?

A.B. : Nous travaillons en permanence avec les constructeurs, les éditeurs, et tous les fournisseurs de technologies ; la remise en question est constante dans notre secteur. D'ici 5 ans, 70% de

nos compétences internes seront probablement devenues obsolètes. Demain se prépare aujourd'hui, et nous devons anticiper en nous posant les bonnes questions : quelles technologies deviendront des leviers de croissance ? Lesquelles nous permettront de nous distinguer auprès des clients ?

Certains métiers, comme ceux de la cyber sécurité du cloud, sont hypertendus. Les profils spécialisés sont rares. Le mercato organisé par des chasseurs de tête sur ces profils crée une forte surenchère ; il arrive également que certains clients embauchent nos consultants. Nous devons donc en permanence renouveler nos équipes en recrutant des jeunes talents, et en faisant évoluer les compétences de nos experts.

Cette année, 120 postes sont à pourvoir chez Monaco Digital. Face à la difficulté d'attirer et de fidéliser les talents, nous misons sur nos atouts différenciateurs, en proposant une vraie qualité de vie au travail avec des bureaux neufs, une cafétéria, des douches, des coaches sportifs, des voitures de fonction, des iPhones, et la possibilité de télétravailler. Nous développons aussi les partenariats avec les écoles d'ingénieurs et de commerce, et réfléchissons avec la Direction du Développement Économique et la Direction de l'Éducation Nationale à la création à Monaco d'un cursus universitaire dédié aux métiers du digital afin de constituer notre propre vivier de talents.

MBN/ Quel état des lieux dressez-vous de la maturité numérique des acteurs économiques de Monaco ?

A.B. : L'intégration du digital au sein du monde économique est une réalité. Pour citer quelques exemples : les établissements bancaires sont souvent des extensions de groupes internationaux qui ont depuis longtemps mis en place les plus hauts niveaux de sécurité informatique, et ont fait évoluer leurs métiers vers le digital ; ils ont pris de l'avance. Les industries utilisent, elles, depuis longtemps, des canaux de distribution portés par le digital, avec des niveaux de traçabilité et de qualité de plus en plus pointus. Quant aux startups hébergées dans des incubateurs comme MonacoTech et Monaco Boost, le digital est très souvent leur cœur de métier. Nos clients sont aujourd'hui tous numérisés, même si les niveaux de numérisation divergent. La maturité numérique est globalement bonne et Monaco a donné l'exemple en matière de transformation digitale. Il faut cependant garder à l'esprit que le digital doit rester au service des entreprises, et apporter de la valeur ajoutée aux métiers.

Carole Quazzolo

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

GS

PREMIUM COMMUNICATION LIBERTÉ MONACO

MONACO GRAPHIC SERVICES

PARTENAIRE DE VOTRE COMMUNICATION À MONACO

IMPRESSION LUXE OU EXPRESS
SITES WEB (VITRINE ET MARCHAND)
GOODIES
ENSEIGNES
SIGNALÉTIQUE
COMMUNICATION GRAND FORMAT
DÉCORATION
VITROPHANIES
FILMS SUR VITRES / FILMS SOLAIRES

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

1000 M²
30 collaborateurs

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

MI
MONEGASQUE D'INTERVENTIONS

Le N°1 du RECRUTEMENT à Monaco

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.

www.mimonaco.mc

Rejoignez-nous !

Julien Le Marrec :

« Au-delà de l'implication de la communauté internationale et de la coopération multilatérale, chacun, et notamment les entreprises, est une partie de la solution. »



© Valentina de Gaspari Photography

Face à l'urgence d'agir, des engagements nationaux ont été pris pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050 et les acteurs économiques monégasques sont directement confrontés à l'ampleur des enjeux et des travaux à mener. Dans une approche opérationnelle, le cabinet Deloitte Monaco a organisé en septembre dernier une conférence sur le Développement Durable. Pour mieux en saisir la portée, le MBN a interviewé Julien Le Marrec, Directeur du cabinet Deloitte Monaco.

MBN/ Pourriez-vous nous présenter brièvement le cabinet Deloitte Monaco ?

Julien Le Marrec : Présent à Monaco depuis plus de 10 ans et pleinement intégré au tissu économique monégasque et régional, Deloitte dispose de l'expertise technique en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), de l'expérience terrain et d'une connaissance des spécificités de la place. Notamment référencé au Fonds Vert, et fort de son expérience internationale et de son réseau mondial, le cabinet accompagne tous types d'acteurs économiques à relever leurs défis stratégiques, financiers, opérationnels, réglementaires, de gestion des risques, etc.

MBN/ Quel était l'objectif de cette conférence destinée aux acteurs économiques de Monaco ?

J.L.M. : Cette conférence a permis de présenter les leviers d'action concrets permettant de mieux structurer, de renforcer et de mettre en œuvre des approches RSE des entreprises. Nos experts ont abordé 3 questions méthodologiques : comment définir et mettre en place sa stratégie RSE ? Comment réaliser un bilan carbone ? Comment réaliser des analyses de cycle de vie ? L'approche méthodologique à adopter et les bonnes pratiques présentées par Deloitte ont été enrichies par le retour d'expérience de plusieurs acteurs économiques.

MBN/ Quels sont les enjeux ?

J.L.M. : Lors de la conférence, Romain Ciarlet, Directeur Exécutif de la Fondation Albert II de Monaco, a souligné combien le processus de prise de conscience des défis environnementaux s'accélère. Il faut à présent agir pour limiter les effets du changement climatique, promouvoir les énergies renouvelables, préserver la biodiversité, gérer les ressources en eau, et lutter contre la désertification. Tous ces enjeux vitaux, régulièrement rappelés par S.A.S. le Prince Souverain, ne concernent pas que les populations des pays côtiers. Au-delà de l'implication de la communauté internationale et de la coopération multilatérale, chacun, et notamment les entreprises, est une partie de la solution.

MBN/ Comment définir et mettre en œuvre sa stratégie RSE ?

J.L.M. : L'intégration de la RSE au sein des activités commerciales et de la stratégie implique un lien fort avec la gouvernance de l'entreprise. L'élaboration de cette stratégie s'articule autour de 4 étapes.

La 1^{ère} vise à construire, concevoir et préparer sa stratégie RSE. La

2^{ème} phase de la conception identifie les parties prenantes clés de son environnement interne (collaborateurs, dirigeants, etc.) et externe (clients, fournisseurs, partenaires, ONG, instances gouvernementales, etc.). Au cours de deux phases de consultation consécutives (interne et externe), le travail va consister, en utilisant des grilles d'analyses spécifiques, à appréhender leur vision et leurs attentes envers l'entreprise en matière de RSE. Parallèlement, un inventaire des actions déjà mises en œuvre doit être mené. Pour fixer les principaux axes de la stratégie, il faut consolider et prioriser les enjeux identifiés par les parties prenantes consultées en tenant compte de leurs impacts sur les activités de l'entreprise. Finalement, il est important de décliner l'ambition en objectifs et en indicateurs, et de les inscrire dans un horizon de temps, pour définir les ressources nécessaires et le budget à allouer.

La 2^{ème} étape consiste à mettre en œuvre et faire vivre sa stratégie RSE.

L'intérêt est d'inscrire et de pérenniser le dispositif en fonction de la culture et des ressources de l'entreprise. Pour chacun des objectifs définis en étape 1, un découpage en « chantiers » et en étapes est primordial. Il conviendra d'identifier un pilote, de séquencer chaque action pour définir une échéance, d'organiser des moyens financiers et humains, et des indicateurs spécifiques. Cette 2^{ème} étape implique aussi de diffuser la stratégie au sein de l'organisation pour faciliter son appropriation via des actions de sensibilisation, de formation, etc. In fine, le but est de mettre en place l'écosystème approprié.

La 3^{ème} étape est de piloter, faire vivre et adapter sa stratégie RSE dans le temps.

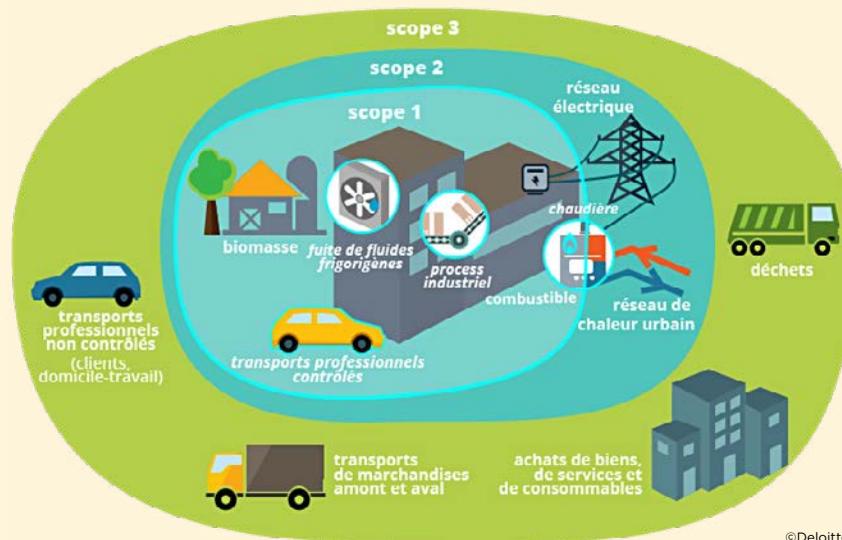
Afin de maîtriser le dispositif RSE et les engagements pris, d'apporter des actions correctives et d'adapter l'approche si besoin, il est nécessaire de mettre en place et de piloter des outils de suivi et de reporting adaptés à son activité.

La 4^{ème} étape s'attache à valoriser sa stratégie RSE.

La participation à des initiatives multisectorielles ou l'adoption d'une démarche de labélisation/certification sont certains des leviers permettant d'animer la démarche, et de valoriser sa communication et ses actions en interne et en externe. Notre cabinet accompagne ses clients sur l'ensemble de leur cycle stratégique RSE.

MBN/ Comment réaliser un bilan carbone ?

J.L.M. : Le but est ici d'évaluer les émissions de l'entreprise pour prioriser les actions de réduction. Le bilan carbone est une mesure quantitative de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre (GES) comme par



exemple le dioxyde de carbone issu de la combustion pour une voiture thermique, le méthane produit par la digestion des ruminants, ou le rejet de fluides frigorigènes. Il faut prendre en compte les émissions directes et indirectes de l'organisation (entreprise, administration, projet, évènement) sur une période donnée, généralement une année. La segmentation en 3 « scopes » (périmètres) permettra d'établir les sources d'émissions selon le niveau de responsabilité et de contrôle de l'organisation.

Le **scope 1** porte sur les émissions directes comme le processus de production, les transports professionnels contrôlés, etc. Le **scope 2** s'intéresse aux émissions indirectes liées notamment aux sources d'énergie d'approvisionnement. Enfin, le **scope 3** regroupe l'ensemble des flux d'émissions, en amont et en aval de l'activité de l'entreprise, nécessaires au fonctionnement pérenne de son modèle d'affaires. Souvent, le scope 3 représente la majorité des émissions de l'entreprise, surtout pour les entreprises de services. Le périmètre du scope 3 associé à une entreprise tient compte de sa capacité d'influence et de ses leviers d'action pour les réduire.

Les GES sont généralement standardisés en équivalent kilogramme de dioxyde de carbone (eq. Kg CO₂) afin de pouvoir comparer les sources d'émission entre elles. Cette quantité se calcule en multipliant une donnée d'activité (par exemple, une consommation électrique en KWh) par un facteur d'émission permettant de convertir cette donnée d'activité en émissions de GES correspondantes. Leur unité doit donc correspondre à une masse de GES émis par unité de la donnée d'activité (dans cet exemple, le facteur s'exprimera donc en eq. Kg CO₂/KWh⁻¹). À l'issue d'un calcul pour chaque poste de l'organisation, les principales sources émettrices sont identifiées. Le bilan carbone fournit une base solide sur laquelle les entreprises définissent une stratégie et des objectifs de réduction de leurs émissions. Notre cabinet accompagne les entreprises tout au long de leurs trajectoires de décarbonation.

MBN/ Comment réaliser des analyses de cycle de vie ?

J.L.M. : L'analyse du cycle de vie (ACV) permet d'évaluer les impacts environnementaux potentiels d'un produit (bien ou service). La 1^{ère} étape d'une ACV consiste à décrire le système dans lequel évolue le produit à analyser. À l'image d'un bilan carbone, une mesure des impacts environnementaux est ensuite réalisée tout au long du cycle de vie du produit (extraction des matières premières, transport, production, utilisation, fin de vie du produit, recyclage ou destruction, etc.). Ces impacts sont généralement exprimés en eq. Kg CO₂, mais peuvent aussi l'être en m³ pour une consommation d'eau, en Kwh pour une consommation électrique,

etc. Regrouper chaque étape du cycle de vie (par exemple la production) en fonction de la typologie d'impact environnemental auquel elle contribue (par exemple le changement climatique) permet d'identifier les principaux facteurs qui déprécient la performance environnementale et sous-tend l'identification des leviers potentiels d'action.

MBN/ Quels sont les avantages de cet outil au service de la stratégie climat générale ?

J.L.M. : L'ACV est une méthode solide pour les démarches d'éco-conception qui réduisent l'empreinte carbone des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie. Elle permet notamment un positionnement stratégique et constitue un avantage concurrentiel avéré. Certaines entreprises s'appuient sur les ACV qu'elles ont réalisées sur leurs produits pour évaluer le scope 3 de leur bilan carbone. Un nombre croissant d'acteurs économiques très engagés revisitent la performance environnementale de leur portefeuille de produits en se basant sur des ACV. Au-delà de l'évaluation produit, l'ACV est de plus en plus utilisée comme outil d'évaluation à l'échelle de l'entreprise (ACV organisationnelle). Une ACV produit étant souvent réalisée avec plus de détails qu'un bilan carbone, elle permet de mesurer plus finement les scénarios de réduction et la capacité d'atteinte des objectifs climat. In fine, il faut raisonner globalement en adoptant une vision multicritères : l'amélioration d'un impact sur l'environnement ne doit pas en causer ou en dégrader un autre. Par exemple, le passage de la voiture thermique à la voiture électrique a moins d'impact sur le changement climatique, mais interroge sur les conséquences de la production de batteries électriques.

MBN/ En conclusion ?

J.L.M. : Lors de la conférence, Annabelle Jaeger-Seydoux, Directrice de la Mission pour la Transition Énergétique (MTE), a rappelé que Monaco a atteint ses objectifs de 30% de diminution de ses émissions en 2020. La mobilisation gouvernementale pour accompagner l'ensemble des acteurs vers un objectif commun de réduction des émissions de GES de 55% d'ici à 2030 et d'atteinte de la neutralité carbone en 2050 se poursuit. Faire appel à une expertise technique dans le cadre de programmes structurés est primordial, l'adhésion au Pacte National pour la Transition Énergétique permettant par ailleurs aux entreprises d'accéder aux outils mis à disposition par la MTE pour les aider dans leur engagement.

Carole Quazzolo



INTERVIEW Marie Bérard, Directeur Adjoint Propreté Environnement SMA :

« MONACOLLECTE offre une fois par an aux particuliers la possibilité de déposer en un seul lieu ce dont ils souhaitent se défaire, mais nos actions se poursuivent 365j/365. »

Les 3-4 mars derniers, l'esplanade Albert I^{er} du Port Hercule a accueilli la 2^{ème} édition de MONACOLLECTE, village solidaire construit autour de la collecte, la réutilisation des objets, le tri et le recyclage des déchets organisé par la SMA en partenariat avec la Mairie de Monaco et le Gouvernement Princier. Le MBN a rencontré Marie Bérard, Directeur Adjoint Propreté de la Société Monégasque d'Assainissement (SMA), qui chapeaute cet événement incontournable placé sous le Haut Patronage de S.A.S. le Prince Albert II et le parrainage cette année de S.A.S. la Princesse Stéphanie de Monaco.



MBN/ Pourquoi organiser cet événement ?

Marie Bérard : L'événement MONACOLLECTE est né en 2022 d'un besoin évalué par la SMA. Le but était de donner aux habitants de Monaco la possibilité de jeter utile en se débarrassant en un seul lieu de leurs objets non utilisés et de certains déchets spéciaux. Ce rendez-vous, désormais annuel, proposé chaque premier trimestre, se déroule sur 2 jours, le vendredi et le samedi.

MBN/ Comment s'est déroulée la 2ème édition de MONACOLLECTE ?

M.B. : L'esplanade Albert I^{er} est un emplacement central, et nous avons renforcé son accessibilité en aménageant une zone de dépose-minute pour que les personnes puissent déposer leurs dons et/ou leurs déchets sans souci de stationnement. 7 associations caritatives étaient présentes cette année pour récolter les dons susceptibles d'être réutilisés : Fight Aids Monaco, la Croix Rouge Monégasque, Mission Enfance, les Amis du Liban, Semeurs d'Espoir, la Fondation de Nice, et l'Association des Parents d'Élèves de Monaco. Elles ont au total récupéré 9,5 tonnes de dons (contre 10 tonnes en 2022), essentiellement des vêtements, du matériel de puériculture, des jouets, du petit électroménager, et du matériel informatique. Ces dons ayant pour vocation à être redistribués à des personnes dans le besoin, les associations sont attentives à la qualité des objets récoltés. La mini déchetterie mise en place pour l'occasion a permis à la SMA de récupérer ce qu'elles n'ont pas retenu, ainsi que les déchets ménagers spéciaux (peinture, piles, ampoules, etc.) pour les valoriser via ses filières de recyclage ou de traitement.

MBN/ Quels sont les autres objectifs de MONACOLLECTE ?

M.B. : Au travers de cet événement, notre objectif est aussi de faire de la pédagogie en proposant des animations gratuites pour petits et grands, des expositions et des ateliers d'activités manuelles autour de la collecte, du tri, du recyclage et de la transformation des déchets. Différentes associations sont venues

animer ces ateliers. Terres Méditerranéennes a par exemple animé un atelier de création d'instruments de musique à partir de déchets. Ecopolis a piloté un atelier de fabrication de tawashis, éponges écologiques conçues avec des tissus de récupération ou de vieilles chaussettes. L'atelier de confection de cookies « zéro déchet » fabriqués avec des épluchures de légumes a aussi rencontré un vif succès ! Une artiste a également exposé ses bijoux et tableaux réalisés avec des bouteilles en plastique, pour montrer que l'art peut être écoresponsable. Pour aborder des sujets majeurs de manière ludique, une pièce de théâtre tous publics sur le gaspillage alimentaire et un escape game sur le thème des déchets sont venus enrichir ces 2 jours. Cibler les jeunes générations étant crucial, le vendredi était réservé aux écoles. 850 élèves de l'enseignement primaire et secondaire de Monaco ont visité les ateliers, l'escape game a largement séduit les lycéens, et la pièce de théâtre a surtout attiré les primaires. Le samedi était ouvert à tous les publics, avec près de 600 participants sur les ateliers et animations.

MBN/ Quels sont les différents types de déchets qui ont été récupérés ?

M.B. : Cette année la SMA a récupéré 6,5 tonnes de déchets (contre 4 tonnes en 2022), dont plus de 2 tonnes de D3E, c'est-à-dire les déchets d'équipements électriques et électroniques (vieux écrans de télévisions et d'ordinateurs, appareils électroménagers hors d'usage, etc.), mais aussi des piles, ampoules, peintures, solvants, etc.

Pour sensibiliser les visiteurs, nous avons fait venir nos prestataires des filières de recyclage : le Groupe Paprec, exploitant du centre de tri des déchets ménagers recyclables à Cannes, sur lequel sont amenés les contenus des bacs jaunes, qui a animé un stand d'information, et a aussi prêté des « balles », de gros ballots de déchets compactés issus du centre de tri, pour montrer qu'après le geste de tri, un travail de séparation des matériaux doit encore être fait avant de pouvoir les recycler pour fabriquer de nouveaux emballages ou produits. L'usine Ecolvetro,

située en Italie, qui réceptionne le verre collecté en Principauté et le conditionne en calcin, c'est à dire du verre en petits morceaux qui sera fondu pour fabriquer de nouvelles bouteilles ou bocaux en verre, ainsi que Ruvalor, entreprise française locale spécialisée dans le traitement de tous types de métaux ferreux ou non ferreux, ont aussi répondues présentes.

MBN/ Quels conseils donnez-vous à nos lecteurs pour trier plus efficacement leurs déchets ?

M.B. : Avant de trier, il faut essayer de générer le moins de déchets possible. C'est le principe des 3 R « Réduire, Réutiliser, Recycler », avec pour but prioritaire de réduire. Avant tout acte d'achat, pour éviter le gaspillage, il faut se demander si nous avons vraiment besoin de ce vêtement, cet objet, ou ce produit, et comment consommer sans générer trop de déchets d'emballages qui iront dans le bac jaune. C'est aussi privilégier les achats en vrac et utiliser des sacs réutilisables. Enfin, il faut respecter les consignes de tri en mettant nos déchets dans les bons contenants. Un emballage ménager va forcément dans un bac de tri. S'il est en verre, sa destination est le bac vert. S'il est en métal, en carton, en plastique, ou en papier, c'est le bac jaune. Le reste va dans la poubelle grise.

MBN/ Où faut-il jeter les déchets spéciaux ?

M.B. : Pour les particuliers, parmi les dernières innovations technologiques, l'appli Your Monaco propose un assistant de tri qui répond à toutes les questions des usagers et cartographie les points de collecte à Monaco pour déposer gratuitement les piles, ampoules, petits électroménagers, etc. Le centre d'accueil des déchets ménagers spéciaux de la SMA, rue du Gabian, permet aussi aux usagers de déposer gratuitement leurs déchets spécifiques (radiographies, solvants, matériel informatique, etc.). Pour les objets volumineux, un dépôt gratuit est possible à l'usine de valorisation énergétique, bd Charles III. Pour les usagers qui ne peuvent ou ne veulent pas se déplacer, la SMA propose un service gratuit d'enlèvement

d'encombrants : il suffit de prendre rendez-vous téléphoniquement pour que nos équipes viennent l'enlever sur le trottoir. Les entreprises peuvent bénéficier des mêmes services dans le cadre de contrats privés.

MBN/ Quelles sont les perspectives ?

M.B. : Notre ambition est bien sûr de pérenniser et faire grandir cet événement, mais aussi de communiquer tout au long de l'année pour qu'il n'y ait pas de rupture dans les bonnes habitudes. MONACOLLECTE offre une fois par an aux particuliers la possibilité de déposer en un seul lieu ce dont ils souhaitent se défaire, mais nos actions se poursuivent 365/365. Toute l'année, des solutions existent auprès des associations caritatives qui récupèrent les dons et pour se débarrasser des déchets spéciaux, il existe des points de dépose pour les piles et les ampoules répartis en Principauté. Écologiques, économiques, citoyens, etc. : le tri a de multiples avantages, et nous avons tous une bonne raison de trier nos déchets plus efficacement.

Thomas Battaglione, Président Délégué de la SMA, ajoute : « Je suis très fier du travail accompli par les équipes de Thierry Francart, Directeur General de la SMA. Monacollete répond à un réel besoin, et nous resterons attentifs à toutes opportunités d'innovation et de développement pour faire grandir les prochaines éditions. Nous remercions la Direction de l'Aménagement Urbain, la Mairie de Monaco, nos partenaires, ainsi que tous les participants, usagers et donateurs, qui contribuent depuis 2 ans à faire vivre cette belle aventure humaine, à la fois individuelle et collective, qu'est MONACOLLECTE. »

Carole Quazzolo



SUISSCOURTAGE ASSURANCES
JV PASTOR GROUP
Broker at LLOYDS

Nos services digitaux.

Pour vous faciliter l'assurance au quotidien.

Votre parcours client digitalisé

1 **Souscription**

- Demande en ligne
- Signature électronique

2 **Suivi**

- Notification SMS et email
- Espace client et application

3 **Gestion**

- Gestion des contrats et garanties
- pro** Gestion du parc flotte
- Téléchargement des documents et attestations



4 **Déclarations**

- Déclaration sinistre
- pro** Déclaration sinistre flotte

5 **Assistance**

- Ligne directe de votre assistance
- Contact direct de votre chargé personnel

6 **Factures / Paiements**

- Consultation, téléchargement et paiement des factures
- Gestion des moyens de paiement



Retrouvez tous nos services digitaux dans votre espace client sur www.suisscourtage.com



et sur l'application

MONACO BUSINESS NEWS # 82 ■ TRIMESTRIEL - AVRIL 2023 | 31

INDICES SOCIAUX

COTISATIONS DE BASE AUX CAISSES SOCIALES MONÉGASQUES ET FRANÇAISES POUR LES EMPLOYEURS À TITRE PROFESSIONNEL DE MONACO ■ **Données arrêtées au 15 avril 2023**

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)	Plafonds annuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	14,45%		9 100 €	109 200 €
CAR	9,05%	6,85%	5 504 €	66 048 €
Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO				
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 666 €	43 992 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 666 à 29 328 €	43 992 à 351 936 €
Cotisation CEG				
Tranche 1	1,29%	0,86%	3 666 €	43 992 €
Tranche 2	1,62%	1,08%	3 666 à 29 328 €	43 992 à 351 936 €
Cotisation CET (pour salaires > 1 plafond SS)				
	0,21%	0,14%	29 328 €	351 936 €
Assurance chômage				
	4,05%	2,40%	14 664 €	175 968 €
APEC (pour cadres)				
	0,036%	0,024%	14 664 €	175 968 €
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.				
INDICES INSEE				
Indice de Référence des Loyers du 1er trimestre 2023 :			138,61	
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - mars 2023 :			116,79	

MONACO BUSINESS NEWS ■ Trimestriel - Avril 2023

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

<https://facebook.com/fedemmonaco>
<https://twitter.com/fedemmonaco>

Édition et publicité : SAM MONACO COMMUNICATION

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

Impression : GRAPHIC SERVICE
 9, avenue Albert II - 98000 MONACO
 Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2023

Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse (CPPAP) : n°0526 | 93995
 Photo de Couverture, p.2 : Shutterstock



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



smt

Tél. : +377.93.30.64.42
 “Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III
 B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex
 Email : office2@smt.mc

www.smt.mc



*Nouvelle Maserati Grecale.
L'Exceptionnel au quotidien*

DÉCOUVREZ LA PERFORMANCE DE GRECALE TROFEO.
FAITES DE VOTRE VIE UNE EXPÉRIENCE PUISSANTE.

MASERATI MONACO
9 RUE DES AÇORES
98000 MONACO
Tel : +377 93 50 17 82

Maserati Grecale Trofeo. (530 ch/390Kw). Emissions de CO₂ en cycle mixte (g/km) 254;
Consommation de carburant en cycle mixte (l/100km) 11.2. L'Exceptionnel au quotidien Nouvelle
Maserati Grecale



CLG MOTORS MONACO



**Vous avez rêvé de faire
la pluie et le beau temps ?**

BRAVO !

**GRÂCE À VOTRE « CONSO DOUCE »,
LE MÉTÉO DE L'ÉLECTRICITÉ
EST RESTÉE CLÉMENTE TOUT L'HIVER**

-10%

**de consommations électriques
sur Monaco depuis le 1^{er} octobre***

Cette baisse collective a contribué
à éloigner le risque de coupure cette année.



#maconsodouce



**Suivez « Ma Conso Douce »
pour un nouveau regard
sur l'énergie.**



smeg.mc

* Consommations du 1^{er} octobre 2022 au 31 janvier 2023 désensibilisées des aléas climatique comparées à la moyenne des consommations 2015 - 2019 à la même période.