

# Monaco Business News

> NUMÉRO 83  
TRIMESTRIEL - JUILLET 2023

ISSN 2519 - 7770



## COMMENT L'IA VA-T-ELLE TRANSFORMER NOTRE MONDE ?

P.2

**CAHIER JURIDIQUE**  
L'ABANDON DE POSTE :  
UNE DÉMISSION PRÉSUMÉE ??

P.15

**LA FEDEM VOUS INFORME**  
POURQUOI LA CRÉATION  
D'UNE CAISSE DE RETRAITE  
COMPLÉMENTAIRE MONÉGASQUE  
EST-ELLE NÉCESSAIRE ?

P.24

99906-83-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 83 | TRIMESTRIEL - JUILLET 2023

### DOSSIER

COMMENT L'IA VA-T-ELLE TRANSFORMER NOTRE MONDE ? p. 2 à 14

### CAHIER JURIDIQUE

L'ABANDON DE POSTE : UNE DÉMISSION PRÉSUMÉE ?? p. 15 à 20

### BASE ÉCO

LES SYNDICATS p. 21

### INTERVIEW

INTERVIEW DE CATHERINE DELOM,  
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE SONEMA p. 22 et 23

### LA FEDEM VOUS INFORME

INTERVIEWS DE PHILIPPE ORTELLI, PRÉSIDENT DE LA FEDEM  
ET D'ANGÈLE BRAQUETTI, VICE-PRÉSIDENTE DE L'URM,  
MEMBRE TITULAIRE DU COMITÉ DE CONTRÔLE DE LA CCSS,  
MEMBRE DU COMITÉ FÉDÉRAL DE L'USM,  
SUR LA CAISSE MONÉGASQUE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE p. 24 et 25

REMISE DES DIPLÔMES DE LA 8<sup>ÈME</sup> PROMOTION DU DUDSM p. 26

COMMUNIQUÉ SUR LA HAUSSE DE LA FRÉQUENCE DES TER p. 26

INTERVIEW DE STÉPHANE GARINO, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION  
OBJECTIF MONACO, SUR LES NÉGOCIATIONS MC/U.E. p. 27

INTERVIEW DE SÉBASTIEN PRAT, ASSOCIÉ AU CABINET PHOENIX  
CONSULTING MONACO, SUR LES FORMATIONS EN MATIÈRE DE LCB/FT-P-C p. 28

### VIE SYNDICALE

ARTICLE SUR L'ACTUALITÉ DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELS EN RH p. 29

ARTICLE SUR L'ÉVÉNEMENT DE LA CMS ET DU PROPPELLER CLUB MONACO  
(MONACO SHIPPING SUMMER PARTY) p. 30

### INDICES SOCIAUX

p. 32

*Diriger, c'est prévoir pour pouvoir s'adapter aux situations futures,*

*Même si notre Pays à ces dernières décennies été résilient, à l'échelle du siècle, cela n'a pas toujours été le cas. Mon père me racontait l'entre-deux guerres où la situation économique n'était pas du tout florissante. Or, aujourd'hui de nombreux défis majeurs apparaissent :*

*Que ce soit pour l'eau, où en ce moment même, les communes de la vallée de la Roya à 20 km d'ici, n'en ont plus,*

*Que ce soit pour l'énergie où quelques panneaux solaires ne suffiront pas à garantir une sécurité énergétique à nos résidents,*

*Que ce soit dans le transport des actifs et de nos clients, où un métro pourrait être en circulation entre l'aéroport de Nice et Monaco, en économisant l'émission de près de 15 000 T de CO<sub>2</sub> par an,*

*Que ce soit dans le logement des actifs où les prix des loyers continuent de monter à cause du manque de constructions neuves, et de la pression des logements type Airbnb, qui retirent des logements du marché locatif de long terme,*

*Que ce soit pour Moneyval où le Gouvernement s'est mis en mode commando, pour rattraper le temps perdu, durcissant parfois les textes européens en les transposant,*

*Que ce soit pour l'Europe où la signature d'un accord d'association respectant nos spécificités est devenue beaucoup plus difficile qu'il y a 10 ans.*

*Notre Souverain a récemment parlé de compétences, une fois encore, Il a totalement raison : les pays qui sont nos compétiteurs l'ont bien compris, en embauchant les meilleurs dans leur haute administration, d'où qu'ils viennent dans le monde, pour développer leurs économies. Nos propres entreprises accueillent près de 150 nationalités, en attirant les meilleurs, pour les employer à leur juste place, et en les faisant progresser, selon leur compétence effective, car c'est une condition de survie dans la compétition mondiale. Il serait temps de s'en inspirer...*

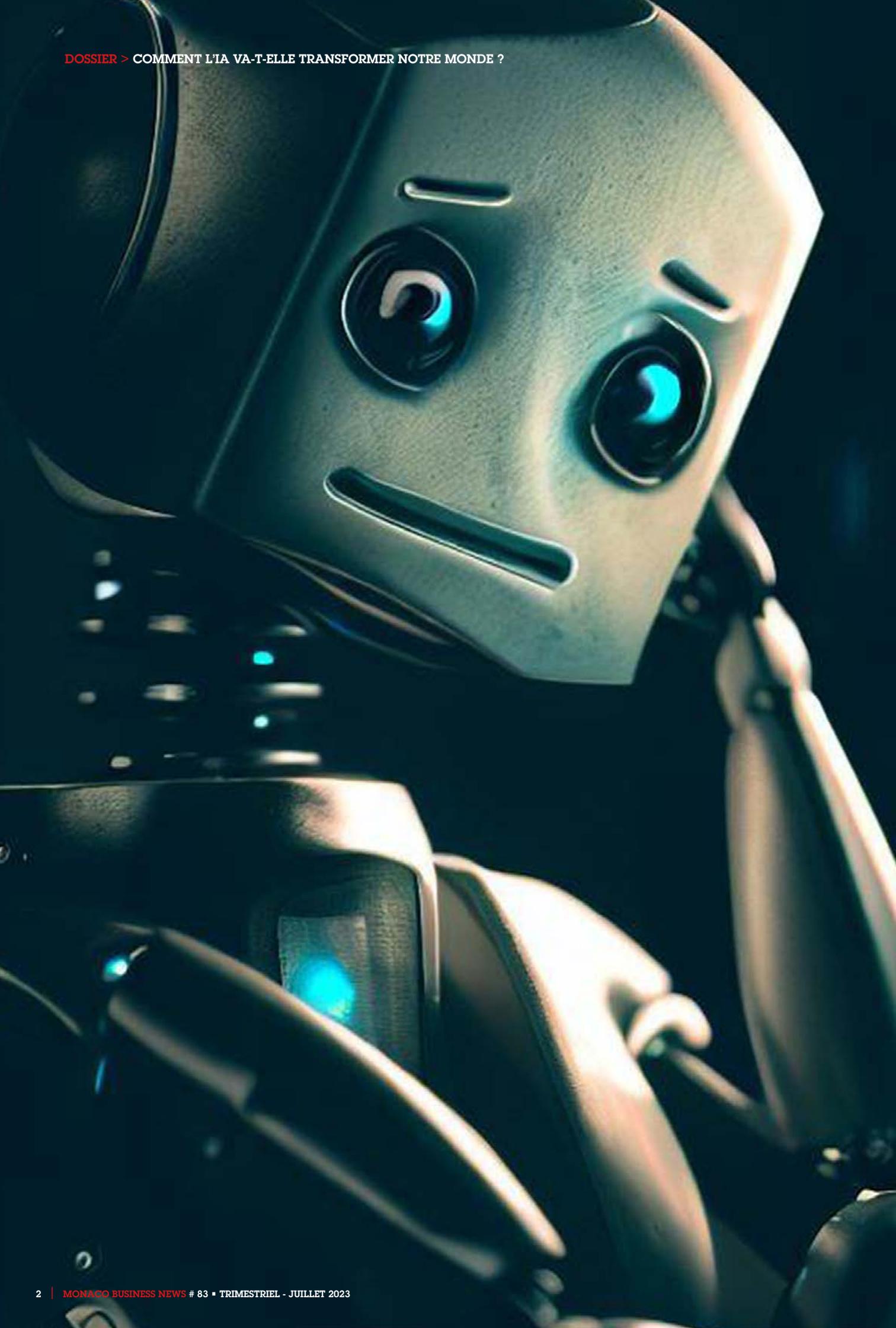
*Monaco a toujours fonctionné selon un mode de gestion pragmatique, dans une continuité historique. Face à ces défis, le principe de réalité fait que c'est Monaco qui doit s'adapter au monde, et non l'inverse. Comme le disait Vladimir Ilitch Oulianov : Les faits sont têtus...*

Philippe Ortelli  
Président



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION  
DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

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



# COMMENT L'IA VA-T-ELLE TRANSFORMER NOTRE MONDE ?

L'Intelligence Artificielle (IA) a franchi une étape majeure avec le lancement de ChatGPT en novembre dernier, et de GPT-4 en mars, deux Grands Modèles de Langage (LLM) conçus par OpenAI. Cette révolution technologique portée par l'IA suscite de nombreuses interrogations, espoirs et craintes, quant à ses conséquences sur l'emploi, sur la société toute entière, voire sur l'humanité.

De nombreux experts considèrent que l'IA nous surpassera, mais certains estiment au contraire que le cerveau humain, de par sa complexité, ne sera pas égalé, ou que l'IA ne supplantera l'intelligence humaine que dans certains domaines spécifiques. Certains sont aussi convaincus que l'IA générera de grandes opportunités pour l'humanité, avec notamment des innovations majeures en matière de santé, et d'autres pensent qu'elle pourrait présenter un risque plus important que toutes les autres inventions de l'Histoire humaine. Qui croire ? Comprendre étant la condition sine qua non pour s'adapter, ce MBN s'intéresse à ce sujet qui concerne tous les acteurs économiques, autorités publiques, entrepreneurs, et salariés.

Pour mieux appréhender l'ampleur de ce phénomène et en mesurer les effets, ce Dossier, introduit par le Billet Éco 37, interroge le Dr Laurent Alexandre, intervenant médiatique sur le sujet, Jean-Claude Heudin, Enseignant-chercheur en IA, Auteur et Conférencier, et Steeve Morin, créateur de LegiGPT, afin qu'ils livrent leurs visions et décryptent les transformations en cours.

## BILLET ÉCO 37

## JOBICALYPTSE NOW ?



Présentation des Robots Tesla le 16 mai 2023

---

***“Il y a encore des gens qui n'ont pas compris  
que ChatGPT devient plus créatif que nous  
Le choc va être violent”***

Dr Laurent Alexandre (*Twitter, 6 mai 2023*)

***“Tout comme les machines nous ont libérés du besoin d'être fort, les  
ordinateurs nous affranchiront du besoin d'être intelligent.”***

*Billet Eco 9 (octobre 2015)*

---

## LES DOOMERS

Un dictateur prend le pouvoir et décide de s'attaquer à la surpopulation. Il crée un test, le fait passer à tous, et fait exécuter les 80% les moins bien notés. Les 20% restants le justifient très bien : *“S'ils n'ont pas passé le test, alors c'est que c'est eux le problème, pas le test, il leur fallait se remettre en question”*. Un nouvel outil d'intelligence artificielle (IA) est mis à la disposition de tous. Très vite, on s'aperçoit qu'il va effectuer le travail de 80% des employés. Les 20% restants le justifient très bien : *“S'ils sont remplaçables par une IA, alors c'est que c'est eux le problème, pas l'IA, il leur fallait se remettre en question”*.

La révolution GPT (Open AI) était prévue : les Billets Éco 6 (*“L'avenir de l'emploi”*), 9 (*“Les fournisseurs de décision”*), 16 (*“Quel marketing pour les robots ?”*), et plus récemment 35 (*“Singularité ? L'Intelligence Artificielle a déjà pris le pouvoir”*), étaient spécifiquement sur ce thème. Mais la mise en ligne de ChatGPT, fin novembre 2022, a quand même provoqué un choc. Le problème principal est qu'il y a une différence fondamentale entre le dictateur de notre petite histoire et l'IA : elle ne va pas *supprimer* mais peut-être *remplacer* une grande partie de la population. Lui aurait rapidement manqué de main-d'œuvre pour mettre à bien ses ambitions, elle l'apporte elle-même.

On appelle *Doomers* (de *“Doom”* : destin (tragique), ruine...) ceux qui prévoient l'effondrement prochain de la civilisation, quelle qu'en soit la cause (démographie, climat, ...), et le lancement de ChatGPT leur a offert une nouvelle médiatisation. Conformément à la *Loi du Présage* (*“Doomsaying”*) d'Easterbrook, la catastrophe est généralement prévue pour dans 10 ans, suffisamment loin pour que la prédiction soit oubliée. Ce n'est pas nouveau : déjà en 1863 Samuel Butler considérait que *“nous créons nous-mêmes nos propres successeurs”* et donc appelait à *“la guerre à mort”* immédiate contre *“toutes les machines de toute sorte”*. Et jusqu'ici ils ont toujours été contredits par les faits.

Mais la révolution technologique IA est différente de toutes les précédentes : elle s'attaque aux professions intellectuelles (classes cognitives et créatives), pas aux professions manuelles. Le problème est que tout le système éducatif français est basé sur le mépris des travaux manuels : il est construit sur le mythe que tout le monde peut développer un niveau de pensée abstraite, et que ceux qui n'y sont pas doués sont des handicapés ; il a tout fait pour produire ceux qui vont être remplacés par l'IA (Silberzahn, 19 juin 2023). Bientôt, avoir encore un emploi, c'est-à-dire *ne pas* avoir été remplacé par une IA, deviendra un marqueur social négatif (Evoweb, 2023).

## L'ÂGE D'OR

Mais beaucoup ne croient pas à cette jobocalypse.

Déjà, rien n'est certain, l'avenir de l'IA n'est pas sécurisé. Le premier risque existe dès le niveau matériel : elle nécessite des processeurs puissants, or une seule entreprise au monde est capable de produire les puces électroniques de nouvelle génération (TSMC : Taiwan Semiconductor Manufacturing Company), et celle-ci est au cœur des tensions géopolitiques avec la Chine (Toews, 7 mai 2023). Ensuite, l'étatisation en cours de l'économie s'oppose à la liberté nécessaire pour inventer de nouveaux usages (Ewobew, 2015). Pendant que le reste du monde se lance dans la recherche, l'Europe ne parle que de réguler et réglementer l'IA (h16, 2023), exactement comme dans les années 1990s quand le gouvernement français voulait freiner Internet pour sauver le Minitel, avec comme résultat le déclassement de la langue française (Ewobew, 2003). Enfin, les LLMs portent en eux-mêmes leur limite : plus ils produisent de contenu, plus celui-ci devient une part importante de leur base (ils bouclent), ce qui mène directement à un effondrement du modèle ("Model collapse").

Ensuite, espérant que ces risques ne se concrétisent pas, ils voient dans l'IA la promesse d'un "nouvel âge d'or de l'humanité", voire celle de "sauver le monde" (Marc Andreessen, 6 juin 2023). Pour Yann LeCun, un des plus grands noms du domaine et Vice-Président de Meta (Facebook), "L'intelligence des machines est un moyen d'amplifier l'intelligence humaine, tout comme les outils mécaniques amplifient les capacités physiques de l'homme" (6 avril, 2023), ce qui nous aidera pour survivre dans un monde de plus en plus complexe. Aussi il prévoit que l'IA va transformer le marché du travail et les emplois, mais ne mènera pas à des licenciements massifs : il rappelle (15 mai 2023) que les machines ont déjà remplacé quasiment tous les emplois du XIX<sup>e</sup> siècle... et en ont créé beaucoup d'autres. D'ailleurs Robert Coble (ancien évangéliste de Microsoft) a interrogé des CEO, et trouvé qu'ils ne prévoient pas de licenciements, selon l'idée générale que "Humain + IA bat et l'Humain et l'IA" (7 mai 2023). De plus, comme le remarquait l'architecte logiciel Milan Milanović : "Pour remplacer les programmeurs par l'IA, les clients devront décrire précisément ce qu'ils veulent. Nous sommes en sécurité." (5 février 2023). De fait, demander quelque chose à une IA générative (au travers du "Prompt") exige une précision dans le langage qui n'est pas à la portée de tous : les risques posés par une erreur à ce niveau sont tels qu'ils avaient pu servir de trame littéraire à Isaac Asimov dans sa série *Robot* (@Lojosoft, 2023). Et même le risque ultime de prise de contrôle de l'humanité par l'IA est rejeté. Par exemple Yann LeCun, qui prévoit que l'intelligence artificielle dépassera bien un jour celle humaine, n'y voit pas forcément un danger : "il n'y a pas de corrélation entre "être intelligent" et "prendre le contrôle du monde", on le voit en politique, ce ne sont pas nécessairement les plus intelligents qui prennent le contrôle" (Salon Vivatech, 14 juin 2023).

De fait, les usages de l'IA sont encore très limités : même si chaque jour de nombreux logiciels et services sont mis sur le marché, la plupart se limitent à la génération de contenu (IA générative). À ce niveau on constate bien une forte adoption par la population : une recherche sur "Regenerate response", qui permet de retrouver certains des textes copiés-collés depuis ChatGPT, donne déjà plus de 200 000 réponses sur LinkedIn, et il existe même un générateur automatique de contenu pour LinkedIn (Contentin). Or l'IA sait aussi synthétiser les contenus, ce qui évite d'avoir à les lire (l'agrégateur *Artifact* le propose pour chaque article). En conséquence, le principal usage actuel de l'IA est l'encodage/décodage de bullshit, c'est-à-dire que nous sommes déjà dans un monde où les IA parlent aux IA. On notera que le problème ne se pose pas que pour les contenus textuels : Spotify a dû purger des milliers de morceaux musicaux générés par IA parce qu'ils n'étaient écoutés... que par des IA (Lequier, 10 mai 2023). Heureusement d'autres usages sont beaucoup plus positifs. Par exemple, Deep Mind (filiale de Google) l'a utilisée pour trouver comment accélérer le tri dans les ordinateurs (Mankowitz et al., 2023 ; explications : Tunney, 2023), une opération qui est effectuée des milliers de milliards de fois chaque jour dans le monde, et Google Health vient d'annoncer des avancées spectaculaires en détection automatique des maladies par scan rétinien. L'IA permettra une nouvelle révolution scientifique.

Mais tout cela ne signifie pas que l'IA ne présente pas de risques, juste qu'ils sont très différents de ceux dont on nous parle.

## LES CONSÉQUENCES

Même si la jobocalypse est peu probable, les emplois vont être transformés. Les entreprises ne devront plus rechercher des *spécialistes*, en concurrence directe avec l'IA, mais des *multifonctionnels*, les seuls complémentaires à elle, ce qui signifie que beaucoup devront être formés et impliquera une révolution du système éducatif. De plus, comme prédit en 2016 dans le *Billet Éco 14*, il faudra développer les initiatives individuelles, ce qui imposera un changement de statut de chacun : "puisque tout individu pourra concurrencer toute société, il devra être considéré comme une société lui-même. Tout le système fiscal et social sera remis à plat".

Malgré tout, certains ne pourront pas s'adapter, il faudra trouver des solutions. Le Revenu Universel (UBI : "Universal Basic Income"), que beaucoup présentent comme une nécessité pour accompagner ceux qui perdront leur emploi, n'apparaît que peu probable parce qu'économiquement non viable. Il viendrait en effet soit en complément soit en remplacement des systèmes sociaux actuellement en place. Dans le premier cas, il provoquerait une envolée des prix des besoins essentiels, selon le principe expliqué *Base Éco 2* : "C'est toujours le plus souple, celui qui a le plus d'options, qui bénéficie d'une subvention, même si celle-ci ne lui est pas versée directement". Un tel effet destructeur n'est pas certain dans le second cas, mais l'UBI provoquerait au minimum la mise au chômage d'un grand nombre des intermédiaires de la solidarité, c'est-à-dire la suppression du "marché de la pauvreté" (Ewobew, 2016), ce qui serait difficilement accepté. Il faudra donc soit laisser un grand nombre de personnes sur le bas-côté, ce qui est dangereux, soit trouver de nouvelles formes de solidarité.

Mais c'est surtout au niveau de la liberté et de la souveraineté individuelle que l'IA va avoir les conséquences les plus profondes.

Par son principe même, l'IA *augmente* notre liberté : elle permet le traitement de données non formatées, c'est-à-dire qui ont moins besoin d'être saisies en respectant des règles strictes (formulaires, programmes informatiques, ...). Mais ce faisant elle permet aussi d'imaginer et de mettre en place de nouveaux moyens d'obtenir de l'information, et c'est ce qui va nous enfermer.

Dans une interview pour *Géopolitique Profonde*, Laurent Ozon (3 mai 2023) avait remarqué que toute technologie apporte son lot de réductions de la liberté individuelle : elle n'offre des avantages que si suffisamment se plient aux contraintes qu'elle exige. Il prend l'exemple de la voiture qui nous offre une plus grande liberté de déplacement, mais nécessite que suffisamment respectent les règles de circulation (voir *Base Éco 18*). Aussi, le développement de l'IA dans une société où tout est numérisé est une "multiplication des feux rouges". Et l'IA ne fait pas que nous libérer de contraintes, elle aide aussi à nous en imposer d'autres : puisque les sources d'information n'ont pas besoin d'être structurées, tout peut être surveillé et contrôlé. C'est ce qu'avait signalé en 1995 dans son manifeste (PDF) le très célèbre mathématicien meurtrier Theodore Kaczynski ("Unabomber", qui vient de mourir ce 10 juin) : "Une "démocratie" dotée d'une technologie avancée est moins libre qu'une "dictature" dotée d'une technologie primitive". On le voit en Chine où les 700 millions de caméras avec reconnaissance faciale permettent au Parti Communiste d'attribuer à chacun un "Crédit Social", lequel conditionne entièrement l'accès à une vie normale (se nourrir, se déplacer, etc.). En Europe, de nombreux gouvernements exigent déjà les mêmes pouvoirs.

## L'enjeu

L'enjeu de l'IA, ce n'est pas la jobocalypse, c'est de ne pas trop limiter la liberté. Pour bénéficier de ce qu'elle nous apportera, chacun devra s'adapter, accepter de nouvelles règles, mais il ne faudra pas que celles-ci deviennent stérilisantes. Nous devons imaginer un avenir où la centralisation permise par l'IA permettra aussi le développement de nouvelles libertés individuelles.

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

**Références** : Alexandre, Laurent : 6 mai 2023 ; Andreessen, Mark : 6 juin 2023 ; Bases Éco : 2 (MBN71, 15 juillet 2020), 18 (MBN79, juillet 2022) ; Billets Éco : 6 (MBN50, décembre 2014), 9 (MBN53, octobre 2015), 14 (MBN58, Décembre 2016), 16 (MBN60, Décembre 2016), 35 (MBN80, Octobre 2022) ; Butler, Samuel 1863 : page 1, page 2 ; Cobble, Robert : 7 mai 2023 ; Easterbrook, Gregg : 15 mars 2019 ; Ewobew : 31 octobre 2003, 6 janvier 2015, 14 février 2016, 30 mars 2023 ; h16 : 19 mai 2023 ; Kaczynski, Theodore 19 septembre 1995 ; LeCun, Yann : 6 avril, 2023, 15 mai 2023, 14 juin 2023 ; Lequier, Lucie : 10 mai 2023 ; @Lojosoft : 14 mai 2023 ; Mankowitz et al., 2023 ; Milanović, Milan : 5 février 2023 ; Ozon, Laurent : 3 Mai 2023 ; Silberzahn, Philippe : 19 juin 2023 ; Tunney, Justine : 12 juin 2023

## INTERVIEWS



Photo : Olivier Ezratty, Licence CC-BY 2.0

**Dr Laurent Alexandre :**

*« Il est encore possible de rentrer dans le sujet, de comprendre les évolutions technologiques, et cela en seulement une heure par jour. Dans six mois ce sera trop tard, c'est maintenant ou jamais. »*

**Chirurgien-urologue et diplômé de l'ENA, entrepreneur, fondateur de Doctissimo, écrivain, chroniqueur, et conférencier, le Dr Laurent Alexandre décrypte depuis plusieurs années l'impact social de l'IA et est une des voix les plus écoutées sur ce sujet.**

**MBN/ Quels vont être selon vous les principaux bouleversements provoqués par la croissance exponentielle de l'IA générative ?**

**Laurent Alexandre :** Le premier bouleversement, qui concerne directement les entrepreneurs, est le développement d'une énorme instabilité. Si on avait demandé il y a 365 jours aux mille plus grands experts de l'IA leurs prédictions à un an, moins de dix auraient prévu les LLMs. On voit que notre prévisibilité est très médiocre, et il faut s'attendre à vivre désormais dans un monde de surprises technologiques.

Dans une telle situation d'incertitude, il y a beaucoup de scénarios pour l'avenir, dont notamment trois qui décrivent des mondes totalement différents en fonction du développement de l'IA. Dans le premier, l'IA se développe mais n'atteint pas le niveau de l'Intelligence Générale Artificielle (AGI), elle provoque de profonds bouleversements, mais pas une transformation de la société. Dans le second, qui est le scénario privilégié par 80% des experts, l'AGI sera opérationnelle dans mille à deux mille jours, soit trois à cinq ans, et provoquera un choc économique majeur qui obligera à une réorganisation complète de la société. Le troisième scénario, qui est celui auquel croit Sam Altman, le CEO d'Open AI qui a lancé ChatGPT, ainsi qu'il l'a écrit en mai, est celui du développement de la super-intelligence avant 2033. Il ne s'agit pas là simplement d'AGI, mais d'une intelligence des millions de fois supérieure à l'intelligence humaine. Dans ce scénario,

nous serons confrontés à un bouleversement anthropologique majeur, une transformation civilisationnelle, qu'on ne peut pas encore imaginer.

J'ai tendance à penser que dans les dix ans nous resterons en deçà de l'AGI, ce qui correspond au premier scénario, mais que cela sera suffisant pour très fortement bousculer notre société. L'importance du tsunami est difficile à imaginer, mais les entrepreneurs vont dans tous les cas devoir faire preuve d'une très grande flexibilité.

**MBN/ L'IA va-t-elle créer plus d'emplois qu'elle n'en détruira (« destruction créatrice » selon Schumpeter) et augmenter la productivité humaine ?**

**L. A. :** Jusqu'ici le développement de la technologie a toujours créé plus de travail sur terre, mais on ne peut pas savoir s'il en sera de même avec l'AGI ou la super-intelligence. Le point important est qu'il ne faut pas raisonner à périmètre constant : non seulement de nouveaux métiers vont apparaître et de nouveaux business model vont se développer, mais en plus l'IA en elle-même va engendrer une période de forte croissance. Les mutations seront bien sûr très différentes selon le scénario, mais on prévoit déjà 7% de croissance grâce à GPT-4, et l'AGI permettrait d'atteindre l'hyper-croissance.

Je rajoute que je suis totalement opposé à la mise en place d'un revenu universel. C'est un cauchemar politique : je ne veux pas d'un monde où la vie se résume au revenu universel, puis l'ORPA (Office des Retraités Plaisirs et Activités), puis la mort.

**MBN/ Vous avez plusieurs fois signalé, par exemple sur Twitter le 6 mai, que même la créativité humaine sera remplacée par l'IA. Que restera-t-il alors aux humains qui ne soit pas mieux réalisé par une IA ? Pensez-vous toujours, suivant le modèle de Yuval Noah Harari, qu'il restera des "dieux" qui ne deviendront pas "inutiles" ?**

**L. A. :** En effet, la créativité humaine peut être dépassée par l'IA. Il ne s'agit plus de faire mieux que l'IA, ce qui est déjà ou sera bientôt impossible, mais d'être complémentaire à elle, de telle sorte qu'ensemble, nous avec l'IA, fassions mieux que l'IA seule. J'ai la conviction que nous le pourrons pendant encore très longtemps. Mais pour cela il nous faut former nos enfants, c'est-à-dire réaliser un changement complet, radical, de paradigme éducatif. Nous ne pouvons pas raisonner avec

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

**P.B.**  
PIERRE BRIERE

ASSURANCES  
MONACO & FRANCE

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





monacodigital

L'intelligence du numérique en Principauté

# FAITES DU CLOUD VOTRE PRIORITÉ

Monaco Digital, intégrateur expert multicloud et partenaire industriel du Cloud Souverain Monaco Cloud, vous accompagne dans vos projets de move2cloud, de développement en mode cloud natif et de transformation digitale.

9 avenue Albert II | Le Copori | 98000 Monaco  
Tél : +{377} 97 97 30 20 | [contact@monacodigital.mc](mailto:contact@monacodigital.mc)  
[www.monacodigital.mc](http://www.monacodigital.mc)



"Pure player" spécialisé en  
cyber sécurité.



Société française de conseil en stratégie  
et en management spécialisée dans  
l'accompagnement des entreprises

notre grille de lecture de 2023. Sans réforme urgente de l'éducation, l'arrivée d'un monde de ségrégation cognitive est inévitable, or il est urgent de réduire les inégalités cognitives.

C'est ce que j'avais défendu en 2019 à l'École Polytechnique, mais qui a été repris complètement inversé par l'extrême-droite : nous devons tout faire pour éviter la création d'un monde où il n'y aurait plus que des "dieux" et des "inutiles". Et pour cela, il faut développer notre complémentarité avec l'IA, ce qui nécessite un bouleversement complet de l'éducation.

**MBN/ Une utilisation éthique et raisonnée d'une IA qui servirait l'humain et agirait pour le bien de la société est-elle utopique ?**

**L. A. :** L'appel au moratoire était ridicule et a évidemment échoué, l'enjeu est beaucoup trop important. Les investissements se multiplient et le développement d'IA plus puissantes se poursuit. Mais une IA éthique et raisonnée est impossible : elle supposerait qu'il y ait des normes éthiques et morales communes sur la terre entière, ce qui n'est évidemment pas le cas. En suivant les règles religieuses et

culturelles locales, une IA pakistanaise "éthique" prônerait la mise à mort des homosexuels, ou aiderait à définir la taille idéale des pierres pour lapider les femmes adultères, alors qu'en Occident l'IA suivrait l'éthique locale qui autorise le mariage des couples homosexuels. L'idée est donc totalement illusoire et naïve.

**MBN/ Quel message voudriez-vous mettre en avant pour nos lecteurs ?**

**L. A. :** Je n'ai qu'un seul message : il est encore possible de rentrer dans le sujet, de comprendre les évolutions technologiques, et cela en seulement une heure par jour. Dans six mois ce sera trop tard, c'est maintenant ou jamais. Il faut tout de suite monter dans la locomotive des LLMs, et donc se mettre immédiatement sur GPT-4 : ceux qui ne l'auront pas fait ne pourront plus être que spectateurs, un rattrapage sera impossible, la technologie sera trop compliquée.

Philippe Guillou



## Jean-Claude Heudin :

**« Il faut donc se garder de toute prédiction cataclysmique et conserver l'optimisme de la raison. »**

**Auteur de nombreux articles scientifiques et d'ouvrages dans les domaines de l'Intelligence Artificielle (IA), les architectures et algorithmes biomimétiques, et les sciences de la complexité, Jean-Claude Heudin intervient régulièrement dans les médias et donne des conférences grand public sur les robots et les avatars. Il décrypte les évolutions de l'IA en cours et leurs enjeux.**

**MBN/ Dans une interview récente pour l'Institut Sapiens, le Dr Laurent Alexandre, chirurgien urologue et expert de l'IA, a affirmé que : « Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous avons des artefacts qui sont en train de dépasser notre cerveau ». Qu'en pensez-vous ?**

**Jean-Claude Heudin :** C'est à la fois vrai et faux. Si on considère certaines facultés de notre cerveau, il est exact qu'une IA peut faire mieux. Prenons l'exemple du jeu de Go\*, certains algorithmes, en particulier ceux basés sur le Deep Learning, sont capables de battre à plate couture n'importe quel joueur humain. Dans ce domaine, l'IA nous surpasse, mais dans beaucoup d'autres, cela n'est pas du tout le cas. L'IA est même parfois incompétente pour effectuer des tâches très simples, plus particulièrement celles liées à notre environnement, d'en comprendre le contexte, car elles n'ont pas de relation directe avec le monde. En revanche, elles sont capables de traiter de grandes quantités de données avec une rapidité et une efficacité avec lesquelles l'humain ne peut pas rivaliser. Plus les compétences sont spécialisées et définies, plus il est facile d'entraîner les IA, si on dispose d'assez de données pour permettre leur apprentissage. Il faut toutefois savoir que des millions d'images de chats sont nécessaires pour qu'elles soient capables de reconnaître cet animal. Comparativement, vous montrez une fois un chat à un enfant

de 5 ans et il sera capable d'en reconnaître un toute sa vie. D'autres outils technologiques nous sont très supérieurs : les voitures vont bien plus vite que nous à pied, et pourtant nous n'imaginons pas que demain elles se révolteront et prendront le contrôle de l'humanité ! Même si l'IA forte ou l'Intelligence Artificielle Générale restent des Graals du domaine, tous les systèmes actuellement existants sont considérés comme des IA faibles, c'est-à-dire non sensibles, qui se concentrent sur une tâche précise. Notre dimension sociale et notre aptitude à tenir compte de tout ce qui constitue notre environnement font notre force. L'intelligence humaine ne doit donc pas être réduite à quelques facultés particulières qui en masqueraient toute la richesse.

**MBN/ Quelles seront selon vous les conséquences majeures de cette révolution technologique ? Faut-il notamment craindre un bouleversement du marché du travail ?**

**J-C.H. :** Cette révolution de l'IA ouvre des applications qui nous étaient auparavant inaccessibles ou très difficiles à réaliser, car il faut un modèle du phénomène, mathématique ou autre, pour concevoir une application. Le Deep Learning, ou apprentissage profond, qui utilise le modèle des réseaux de neurones artificiels pour résoudre des tâches complexes, permet de passer outre cette difficulté. À partir du moment



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**

CENTRE D'AFFAIRES MONACO

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

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

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

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

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

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

où nous disposons des données en suffisance, nous sommes capables d'entraîner un réseau de neurones artificiels pour pouvoir concevoir le modèle correspondant.

Cela impactera inévitablement l'économie et l'emploi, mais l'histoire humaine est jalonnée d'évolutions technologiques qui ont transformé nos sociétés et remis en cause un certain nombre de pratiques et de métiers. Est-ce que cela détruira massivement des emplois ? Non. Toutefois, l'impact dépendra de la façon dont l'humain va utiliser l'IA, laquelle divergera selon les pays. J'ai tendance à penser que cela générera plutôt de nouvelles opportunités, même si certains emplois seront plus affectés que d'autres. Je me rappelle d'un rapport du Forum de Davos datant d'une dizaine d'années qui annonçait qu'en 2020 plusieurs millions d'emplois seraient détruits à cause de l'IA : or, les statistiques montrent que cela n'est pas le cas ! Au contraire, nous sommes dans une période où les entreprises cherchent à recruter. Il faut donc se garder de toute prédiction cataclysmique et conserver l'optimisme de la raison. L'IA ne détruira pas l'humanité et ne ruinera pas l'économie, et grâce à la formation, nous adapterons les pratiques à l'évolution des métiers.

L'homme reste individuellement l'entité la plus intelligente sur cette planète. J'ai l'espoir qu'à terme l'IA nous permette d'élever notre niveau d'intelligence collective, qui nous fait souvent défaut, pour résoudre certaines problématiques comme la survie de la planète, la gestion de l'écosystème et des ressources...

**MBN/ Différents experts considèrent qu'au vu de l'explosion de l'IA générative, l'intelligence humaine va devenir minoritaire. Quelle pourrait être la place de l'homme dans ce nouveau monde ?**

J-C.H. : Nous avons effectivement passé un cap en matière d'IA générative, surtout avec ChatGPT, et en particulier dans les métiers liés à la création de textes, d'images, de musiques... Danger ou opportunité, cela dépendra de la manière dont nous utiliserons toutes les potentialités offertes.

Dans un sens, cela va ouvrir la porte de la création à des personnes qui n'y avaient pas accès jusqu'ici.

Il est toutefois simpliste de dire qu'il suffit d'entrer une simple phrase pour obtenir un texte digne d'un Prix de littérature ou une œuvre d'art exceptionnelle. Il faut y passer du temps, utiliser toute notre culture et notre sens créatif pour parvenir à un résultat satisfaisant. C'est la même chose avec les smartphones : nous mitraillons la planète, mais très peu d'entre nous réalisent des photographies qui marquent les esprits.

D'un autre côté, permettre à des millions de gens de produire des contenus créatifs va engendrer une surabondance de l'offre qui impactera le marché avec une tendance à la baisse des prix. C'est une problématique économique classique : quand il y a profusion d'offres, la valeur tend à diminuer. C'était déjà le cas avant, mais l'IA renforce ce phénomène. L'Histoire montre que toutes les avancées technologiques ont fait émerger la crainte qu'elles suppriment ou rendent obsolètes les anciens outils, alors qu'ils se surajoutent. L'appareil photo n'a fait disparaître ni la peinture, ni les peintres.

**MBN/ Comment les États et les entreprises doivent-ils se préparer pour s'adapter à ces bouleversements ?**

J-C.H. : Une réflexion sur l'impact de l'IA pour les entreprises et entités qui les utiliseront doit être engagée pour mesurer les effets positifs et négatifs que l'utilisation de ces outils pourrait avoir. Il y a beaucoup de débats autour de ces sujets, mais il faut savoir raison garder et se donner le temps de la réflexion, puis de l'action, dans une démarche éthique et responsable.

Aujourd'hui les États font ce qu'ils peuvent, car ce sont quelques entreprises privées, en particulier les GAFAs, qui disposent de lourdes capacités d'investissement en IA. Ce scénario, qui existait déjà dans les romans cyberpunks des années 80 où les Gouvernements s'affaiblissaient et les multinationales menaient la danse, est devenu réalité. Les Gouvernements ont cependant un rôle de régulateurs à la fois évident et délicat, car interdire est stupide et tout autoriser l'est autant. Il faut trouver un juste équilibre basé sur la réflexion et l'analyse. À défaut de pouvoir anticiper toutes ces évolutions, la formation sera essentielle dans le système éducatif, dans les entreprises et les administrations, pour pouvoir les comprendre et s'y adapter. Pour conclure, il faut s'informer et expérimenter ces nouveaux outils pour appréhender leurs applications potentielles, et limiter les incompréhensions et craintes de ce que l'on ne connaît pas. L'IA doit améliorer la vie dans l'entreprise, en déchargeant celles et ceux qui la composent de certaines tâches chronophages pour leur permettre de se concentrer davantage par exemple sur les liens sociaux, qui constituent un point essentiel de notre valeur ajoutée en tant qu'êtres humains.

Carole Quazzolo

\* [https://fr.wikipedia.org/wiki/Go\\_\(jeu\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Go_(jeu))

# JUTHEAU HUSSON

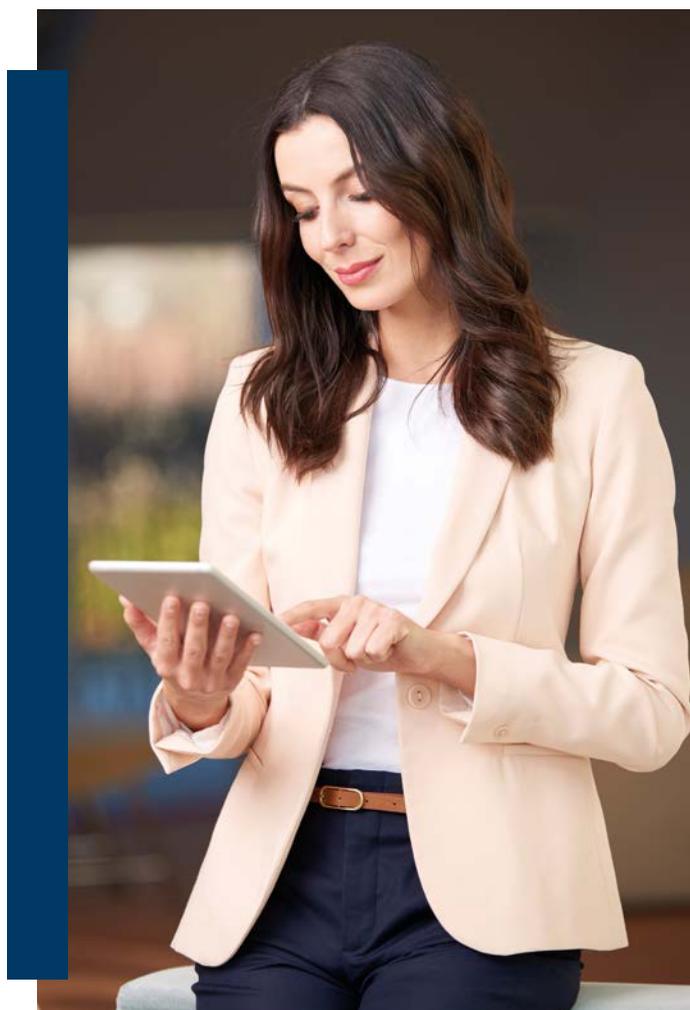
CONSEIL ET COURTIER  
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

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

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



## Steve Morin :

*« L'humain est assez intelligent pour s'adapter à l'IA, l'erreur serait de chercher à résister à l'IA plutôt qu'à l'exploiter. L'IA remplace ce qui a peu de valeur et permet de gagner du temps, d'aller plus vite, pour faire ce qui en crée. Elle fait monter le plancher plutôt que descendre le plafond. »*

**Steve Morin a créé LegiGPT, basé sur ChatGPT, qui permet à tous d'interroger 148 191 articles de loi français, et LegiGPT+, basé sur GPT-4, qui y ajoute de nombreuses données juridiques. Comment a-t-il fait ? LegiGPT va-t-il remplacer les juristes et avocats ?**

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter rapidement ?**

**Steve Morin :** Entrepreneur, je suis depuis 10 ans dans le monde des startups, après avoir travaillé chez Google aux USA. J'ai notamment été le Vice-Président Plateforme de Zenly, un réseau social de géolocalisation vendu à Snap en 2017 et qui a fermé en février 2023. Il comptait 14 millions d'utilisateurs actifs par jour, 40 millions par mois, dans 190 pays, dont au Japon où un jeune sur trois l'utilisait. En juillet 2022, j'ai été atteint d'une grave maladie dont je n'ai été rétabli qu'en février de cette année. Mon intérêt principal concerne le nucléaire, qui me paraît le sujet le plus important actuellement, et pour lequel je propose des usines à réacteurs à sel fondu permettant de diviser le prix du MWh par dix, et même d'effacer du carbone par abandon des autres technologies.

### **MBN/ Comment vous est venue l'idée de construire LegiGPT ?**

**S. M. :** Au départ c'était un à-côté : je n'étais pas en état de santé pour relancer une société tout de suite, comme l'ont fait d'autres anciens de Zenly, et comme je l'ai dit j'ai une autre passion. L'idée m'est venue lors des manifestations contre la réforme des retraites : habitant Paris, je les voyais passer juste à côté de chez moi. Les discours, d'un côté comme de l'autre, en pour ou en contre, étaient toujours très flous, les débats étaient en dehors du texte. Or j'avais déjà mis le Code Civil en ligne sur Github, et ChatGPT m'apparaissait comme un outil efficace pour obtenir des réponses précises : ce que disent réellement les textes de loi, pour mieux savoir de quoi on parle. Le besoin était évident et aucune réponse n'existait, je m'y suis donc attelé.

### **MBN/ Comment l'avez-vous construit ? Quelles ont été les contraintes techniques ?**

**S. M. :** LegiGPT est une surcouche à ChatGPT que j'ai pu monter en 3 semaines. Je suis reparti du code que j'avais déjà développé, qui permet d'exploiter la même base XML que celle sur laquelle est branché Légifrance, auquel j'ai rajouté beaucoup de "cuisine" : il s'agit de faire du rapprochement sémantique sur un espace vectoriel à 1 500 dimensions. Mais quand j'ai rencontré une difficulté j'ai envoyé un courriel à Sam Altman, le CEO d'Open AI qui a créé Chat GPT, qui m'a répondu en 20 minutes, et il a même monté une équipe sur place pour répondre à mes questions.

J'ai donc lancé LegiGPT en mode exploratoire. Le seul moyen de rester gratuit au départ était de se baser sur ChatGPT qui a ses limites, notamment ses "hallucinations", mais le résultat a déjà été très positif, en fait même les Ministères

sont très contents, ça met en valeur les données. Aussi je vais lancer LegiGPT+ basé sur GPT-4, beaucoup plus puissant et fiable, en y ajoutant les Projets de Loi, la Jurisprudence, les Ordonnances, Décrets, et Arrêtés, ainsi que les Exposés des motifs. Mon objectif est de construire un outil qui soit utilisé par tous, y compris les professionnels, qui permettra aussi de détecter les revirements de jurisprudence. Et je regarde comment étendre LegiGPT à d'autres pays, ce qui a déjà été fait au Maroc par un autre ancien de Zenly, et à comment le rendre pleinement multilingue, ce qui permettra grandement faciliter les comparaisons internationales.

J'en suis donc à étudier le business model : à quel point peut-il grandir ? Comment avancer de manière incrémentale sans un fort apport financier au départ ? etc.

### **MBN/ Pensez-vous que LegiGPT pourra remplacer une partie importante du travail des juristes et avocats ? À quelle échéance ?**

**S. M. :** L'humain est assez intelligent pour s'adapter à l'IA, l'erreur serait de chercher à résister à l'IA plutôt qu'à l'exploiter. L'IA remplace ce qui a peu de valeur et permet de gagner du temps, d'aller plus vite, pour faire ce qui en crée. Elle fait monter le plancher plutôt que descendre le plafond. Il vaut mieux la présenter comme l'exploration du réel, ce qui fait moins peur et plait beaucoup plus.

Des avocats d'un grand cabinet ont testé LegiGPT avec GPT-4 et l'ont trouvé plus qu'impressionnant. Les différents tests effectués montrent en effet que l'IA leur permettra d'atteindre un nouveau niveau de compétence, beaucoup plus élevé. Par exemple, imaginez que vous êtes un avocat qui défend au pénal quelqu'un. Vous donnez à l'IA toutes les données qui ont un rapport avec l'affaire, et lui demandez d'écrire un réquisitoire pour, puis un réquisitoire contre, et enfin de régénérer le réquisitoire pour.

Une IA ne pourra jamais remplacer l'avocat ni le juge parce que la justice est pour les humains par les humains, comme le Code le définit, il est important que ce soit un être humain qui juge. L'IA n'aura pas la valeur d'un Maître Vergès ou d'un Maître Dupond-Moretti, nous retrouvons exactement le même problème que pour les artistes qui sont imités par l'IA. Il y a une dimension autre que simplement ce que l'avocat dit, il y a l'émotion, c'est la fondamentalité de la chose. Si les avocats médiocres seront impactés, elle va faire ressortir ceux qui sont bons.

Philippe Guillou



# **RAINIER III**

## **LE PRINCE BÂTISSEUR**

# **UNE AMBITION POUR MONACO**

## **EXPOSITION DU 20 JUILLET AU 31 DÉCEMBRE 2023**

Salle d'exposition du Quai Antoine 1<sup>er</sup> – Monaco



Renseignements  
+377 98 98 83 03



**Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

# GLOSSAIRE IA

## Les principaux termes de l'Intelligence Artificielle (IA) expliqués

### AI - IA (Artificial Intelligence - Intelligence Artificielle) :

Logiciel ou algorithme visant à reproduire (ou dépasser) l'intelligence humaine.

Les premiers systèmes d'IA ont été des "Systèmes expert", puis nous avons connu le "Machine learning", nous en sommes début 2023 aux "LLMs", avec l'espoir d'atteindre l'"AGI", voire la "Super-intelligence", grâce à la "Singularité".

### Algorithme :

"Suite finie et non ambiguë d'instructions et d'opérations permettant de résoudre une classe de problèmes." ([Wikipedia](#))

### Corrélation :

Mesure (entre -1 et +1) du point auquel deux événements évoluent conjointement. Comme indiqué dans le [Billet Éco 9 \(MBN 53, 2015\)](#), les ordinateurs peuvent, contrairement aux humains qui ont besoin de comprendre la causalité, se fonder sur des corrélations pour obtenir des résultats valides.

### Réseaux neuronaux :

Ordinateurs construits sur un modèle physique cherchant à reproduire l'anatomie du cerveau (des neurones connectés entre eux) et pas sur le modèle standard (Modèle de Von Neumann).

### Système expert :

Première version des systèmes d'Intelligence Artificielle. Algorithme basé sur des imbrications de *si...alors* permettant de reproduire partiellement le mode de raisonnement des experts du domaine donné.

### Machine learning (Apprentissage automatique) :

Algorithme basé sur des réseaux neuronaux permettant de découvrir des patterns (structures) communs à un grand nombre d'éléments, et d'appliquer ces patterns pour reconnaître de nouveaux éléments (exemple : la reconnaissance d'images).

L'apprentissage peut être *supervisé* (des humains indiquent à l'ordinateur si sa réponse est bonne ou pas) ou *non supervisé* (il le comprend tout seul).

### Deep learning (Apprentissage profond)

"L'apprentissage profond est un type d'apprentissage automatique ou machine learning qui repose sur l'apprentissage de représentations de données par opposition à des algorithmes, qui sont spécifiques à une tâche. L'apprentissage profond utilise des couches cachées de réseaux de neurones artificiels, des « machines de Boltzmann restreintes » et des séries de calculs propositionnels complexes." ([Wikipedia](#))

### LLM (Large Language Machine : Grand modèle de langage) :

Version (très) évoluée des algorithmes de suggestion de texte : "Un grand modèle de langage (LLM) est un algorithme d'apprentissage profond capable de reconnaître, de résumer, de traduire, de prédire et de générer du texte et d'autres contenus sur la base des connaissances acquises à partir d'énormes ensembles de données d'apprentissage. Les modèles de langage utilisent des méthodes statistiques pour prédire le prochain élément de langage naturel dans une séquence, en déterminant efficacement le mot suivant en fonction des mots précédents. Les LLM sont des modèles de langage basés sur des réseaux neuronaux formés sur d'énormes ensembles de données comportant des centaines de millions à plus d'un trillion de paramètres." ([Developpez.net](#))

### AGI (Artificial General Intelligence : Intelligence générale Artificielle ou Intelligence artificielle générale) :

Système d'Intelligence Artificielle capable d'être intelligent au-delà de ce pourquoi il a été programmé (comme l'intelligence humaine).

Remarque : les deux traductions n'ont pas tout à fait le même sens : la traduction littérale "Intelligence générale Artificielle" fait référence à l'"Intelligence générale (g)" qui est précisément définie chez les humains et est quantifiée par le QI ([Douance](#)).

### Singularité (point de -) :

"Depuis plus de 60 ans, l'informatique s'améliore en suivant assez bien ce qu'on appelle la « Loi de Moore », du nom du PDG d'Intel qui l'a découverte : sa puissance double tous les 18 mois. Cette régularité implique que, bientôt, les ordinateurs dépasseront la puissance du cerveau humain, seront plus intelligents que nous. Ils pourront dès lors inventer eux-mêmes des ordinateurs encore plus puissants qui, eux-mêmes, etc. La loi de Moore sera alors totalement dépassée par le haut : la croissance sera exponentielle. On appelle ce moment « le point de singularité », d'après le mot choisi par John Von Neumann au milieu du XX<sup>e</sup> siècle et développé par Vernor Vinge qui prédisait en 1993 : « D'ici trente ans, nous aurons les moyens technologiques de créer une intelligence superhumaine. Peu après, l'ère humaine sera terminée. »" ([Billet Eco 6, MBN 50, 2014](#))

### Super-intelligence :

Intelligence créée par les ordinateurs après le "point de singularité", extraordinairement supérieure à l'intelligence humaine.

**L'IA alimente de nombreux fantasmes et personne n'est aujourd'hui en capacité de prédire ce que l'avenir nous réserve, tant les scénarios de ses développements et de leurs impacts sont multiples et contradictoires. Si son influence croissante dans tous les domaines ne fait aucun doute, le débat sera tranché par notre capacité individuelle et collective à mettre tous les moyens en œuvre pour nous informer, nous former, et nous adapter à ce nouveau monde en cours de gestation.**

## L'ABANDON DE POSTE : UNE DÉMISSION PRÉSUMÉE ??

**Le 21 décembre 2022, le législateur français a introduit dans la loi n° 2022-1598, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, une présomption simple de démission, en cas d'abandon de poste du salarié.**

Un nouvel article L-1237-1-1 du code du travail a ainsi été créé qui prévoit que : « *Le salarié qui a abandonné volontairement son emploi et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai* ».

Ce nouvel article permet, comme l'écrit Marie HAUTEFORT, auteur en droit social, dans les cahiers du DRH, numéro 309, de juin 2023, « *de riposter, par un constat de démission, à cette pratique aussi ancienne que répréhensible* » ... « *de l'autoliquidation par abandon de poste* ».

Et « *même si cette disposition législative a pour premier objectif d'éviter à pôle emploi de financer les fraudeurs, elle a été présentée comme une réponse à une demande insistante des PME* ».

Selon la DARES 70% des licenciements pour faute grave ou lourde, dans le secteur privé, au premier semestre 2022, seraient motivés par un abandon de poste ; ce qui représenterait 123000 salariés dont 116000 en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette décision qui fait polémique en France a amené certains juristes à écrire qu'une telle présomption de démission conduit à changer totalement le paradigme sur le droit de la démission.

Mais quelles sont les caractéristiques de cette présomption de démission, qui ne peut en aucun cas s'appliquer sur notre territoire qui n'a pas affiché, jusqu'à présent, une telle volonté politique et dont les règles, comme nous le verrons, sont bien différentes.

La présomption de démission instaurée en France concerne les salariés qui abandonnent volontairement leur poste de travail et ne reprennent pas le travail. Or, l'abandon de poste n'est pas considéré comme volontaire s'il est justifié par un motif légitime, comme par exemple des raisons médicales.

Conformément à l'article R 1237-13 (décret n° 2023-275), l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et qui entend faire valoir la présomption de démission, met le salarié en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge, de justifier de son absence et de reprendre son poste.

L'employeur doit accorder au salarié un délai d'au moins quinze jours pour justifier son absence et reprendre son poste. Ce délai court à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

A l'expiration du délai fixé par l'employeur, si le salarié reste silencieux ou bien s'il répond qu'il ne veut pas reprendre son travail (sans motif),

il est considéré par l'employeur comme démissionnaire et les règles du droit commun s'appliquent. Il doit alors respecter un temps de préavis....

Le salarié est présumé démissionnaire à l'issue du délai fixé par l'employeur en l'absence de réponse ou à défaut de justification de son absence par ses soins, en l'absence de reprise de son poste de travail.

La loi en France a accordé au salarié la possibilité de contester la rupture de son contrat de travail car la présomption de démission est une présomption simple, c'est-à-dire qu'elle peut être combattue par la preuve contraire. Il revient alors au salarié de saisir le conseil de prud'hommes, directement devant le bureau de jugement, sans passer par la phase de conciliation, lequel se prononcera sur la nature de la rupture du contrat et donc sur la qualité de la justification d'absence donnée par le salarié et ses conséquences.

Si le conseil de prud'hommes juge l'abandon de poste légitime, celui-ci produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sinon le salarié sera confirmé dans son statut démissionnaire et il ne percevra ni indemnité de licenciement ni allocations chômage.

L'employeur n'est pas tenu de demander à son salarié qui ne s'est pas manifesté, suite à la mise en demeure, de formaliser sa démission, y compris lorsqu'une convention collective applicable imposerait un écrit.

En revanche, si le salarié répond au courrier de l'employeur en justifiant son absence par un motif légitime, la présomption de démission est écartée et la procédure prend fin.

Le salarié considéré comme démissionnaire sera tenu d'effectuer un temps de préavis qui démarre à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise de travail de son salarié en abandon de poste.

L'employeur établit alors le reçu pour solde de tout compte et les documents de fin de contrat, **dont une attestation pôle emploi mentionnant comme mode de rupture du contrat de travail la « démission ».**

### **Mais qu'en est-il à Monaco ?**

**Contrairement à certaines informations qui circulent en Principauté selon lesquelles les services de pôle emploi auraient indiqué à certains employeurs monégasques qu'ils avaient la possibilité de notifier sur l'attestation pôle emploi, la démission présumée en cas d'abandon de poste de leur salarié, il est clairement indiqué dans la présente note juridique, les raisons pour lesquelles une telle**

allégation ne peut prospérer, la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 et le décret d'application 2023-275 ne s'appliquant pas sur le territoire de la Principauté.

### **L'abandon de poste à Monaco n'est en aucun cas considéré comme une présomption simple de démission.**

**La démission à Monaco est encadrée par la loi et la jurisprudence. Elle ne se présume pas et elle répond à des critères stricts fixés par la jurisprudence.**

Tout d'abord, il faut que sachez que, conformément à l'article 6 de la loi n°729 du 16 mars 1963, sur le contrat de travail :

« *Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties ; il prend fin au terme du préavis.* »

**Cette disposition de l'article 6 vient affirmer le principe de la libre rupture du contrat de travail, par le salarié (ou par l'employeur).**

**Ce droit de rupture unilatérale que constitue la démission n'est pas reconnu par l'article 12 de la loi n°729, relatif au contrat de travail à durée déterminée,** lequel n'autorise l'expiration de ce type de contrat qu'à l'arrivée du terme ou pour l'une des causes de résiliation anticipée qu'il énumère limitativement.

La loi 729 sur le contrat de travail ne contient pas de définition de la notion de démission.

**Interprétant ce texte, les tribunaux ont jugé que la démission est un « acte unilatéral par lequel le salarié fait connaître à l'employeur, de façon claire et non équivoque, sa décision de résilier son contrat de travail ».**

Elle « constitue un mode de rupture unilatérale du contrat de travail, à la seule initiative du salarié » (l'employeur ne pouvant le contraindre à le faire) Tribunal du Travail, 10 mars 2005 I.C / IG.

Le droit du salarié à rompre son contrat de travail à durée indéterminée est un droit d'ordre public. Il ne peut y renoncer par avance et aucune clause du contrat de travail ne pourrait s'y opposer, ni y faire obstacle.

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur pour être valable et celui-ci ne peut la refuser. Il est toutefois en droit d'invoquer une faute du salarié dans son droit de rompre le contrat et de la prouver ; ce qui pourrait rendre la démission abusive.

**Comme l'écrit le Tribunal du Travail le 10 juillet 2003 : « La démission n'est soumise à aucune règle de forme ».** En effet, il n'est pas inscrit dans la loi que la démission doit être écrite pour être valable. Cependant, l'article 6 de la loi n°729, qui prévoit que le contrat de travail prend fin au terme d'un préavis et l'article 9 de ladite loi qui dispose que le préavis d'en cas de démission doit être signifié par lettre recommandée AR, encourage fortement le salarié à formaliser sa démission par écrit.

**Pour des raisons évidentes de preuve, il est très important que le**

**salarié formalise sa démission par l'envoi d'une lettre recommandée AR** à l'employeur ou à son représentant légal, ou comme l'a notamment jugé le Tribunal du Travail le 10 juillet 2003, « *par lettre simple* » (qui peut être remise en main propre contre récépissé).

Lorsqu'une convention collective monégasque ou un contrat de travail prévoient des formalités particulières à respecter en cas de rupture du contrat du fait du salarié, le non-respect de celles-ci, par le salarié, ne pourraient venir remettre en cause la démission du salarié si celle-ci se manifeste d'une autre manière mais de façon claire et non équivoque.

**Toutefois, l'employeur doit rester très vigilant et ne pas se hâter trop vite à considérer un salarié démissionnaire du seul fait de comportements qui laisseraient à penser qu'il a rompu son contrat de travail. Il est important qu'il s'assure, par des moyens formels, de la réelle intention du salarié de démissionner afin que cet acte ne soit pas contestable par la suite et que la rupture ne lui soit pas finalement attribuée. De même, le salarié ne doit pas se précipiter dans une démission sans avoir mesuré toutes les conséquences d'un tel acte.**

Dans tous les cas, en présence de contestations entre un employeur et un salarié sur une démission, les juges du fond l'apprécient souverainement, en tenant compte de l'ensemble des circonstances entourant cette rupture. La Cour d'appel a jugé, à travers un ensemble d'éléments, tels que des témoignages de collègues de travail, de fiches de salaire sur lesquelles figuraient un solde de congés, mais également du recrutement du futur remplaçant du salarié, que celui-ci avait bien eu l'intention de démissionner.

**Il faut absolument retenir que :**

**La démission ne se présume pas à Monaco, et qu'elle doit être caractérisée par une manifestation du salarié dénuée d'équivoque.**

**Comme l'ont jugé les Tribunaux : « Pour produire effet, la démission doit être l'expression d'une volonté certaine, libre et réfléchie, claire et non équivoque, en dehors de toute crainte et de toute pression. »**

**Ainsi, la démission suppose la réunion cumulative de plusieurs critères pour lesquels les tribunaux en Principauté ont eu à se prononcer :**

Il a été jugé, par exemple, que l'état psychologique du salarié au moment de la démission ne doit pas altérer la volonté du salarié,

Le Tribunal du Travail considère également que la démission n'est pas caractérisée quand elle est donnée dans un mouvement d'humeur, à la hâte, sous l'emprise de l'énervement.

Il a été jugé aussi par le Tribunal du Travail que la démission du salarié ne doit pas être imputable à des pressions de l'employeur ou à la crainte d'un licenciement pour faute grave et qu'une démission ne produit pas d'effet lorsque le salarié se trouve dans une situation intimidante suffisante ou bien lorsque la démission a été extorquée par le biais de manœuvres dolosives. Dans de telles circonstances, le Tribunal est amené alors à requalifier la démission en un licenciement.

**Par ailleurs, les tribunaux ont estimé que certains comportements du salarié ne pouvaient s'analyser comme des actes de démission parce qu'ils ne suffisent pas, à eux seuls, à établir celle-ci. C'est le cas de certains abandons de postes, ou d'absences non justifiées.**

**Les Tribunaux ont ainsi jugé que le fait pour un salarié de ne pas envoyer de certificat médical pouvant justifier la suspension de son contrat de travail, ne constitue pas une démission de fait.**

Il faut être très prudent face à un tel comportement du salarié et ne pas se précipiter dans un licenciement, avant de s'être assuré que celui-ci n'est pas dans l'incapacité de répondre à son employeur, exemple hospitalisation... maladie grave... et dans tous les cas, il faut respecter le délai de 48h fixé par l'avenant 18 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, étendu par arrêté ministériel n°81.554 du 13 mai 1981. Mais là encore, la non production de l'arrêt de travail n'est pas en soi une faute grave ni un motif valable de licenciement.

La non reprise du travail d'un salarié après son congé de paternité ou bien à l'expiration d'une période de congés payés pose le même type de question. Ainsi, le 2 février 1989, le Tribunal du Travail n'a pas considéré comme démissionnaire un salarié qui n'avait pas réintégré son travail à l'issue de ses congés payés, celui-ci ayant pu prouver qu'il ne pouvait quitter la Tunisie, la route qu'il devait emprunter en voiture étant impraticable.

Le tribunal a jugé également que la démission ne peut pas non plus se déduire du refus du salarié de se conformer aux nouvelles conditions de travail édictées par son employeur (qu'il tient de son pouvoir de direction).

Ainsi, le 28 septembre 2000, le Tribunal du Travail, dans une affaire opposant NC c/ la société T a jugé que lorsque le salarié refuse d'accepter un changement de ses conditions de travail par lequel l'employeur ne fait qu'exercer son pouvoir de direction, il commet une faute susceptible d'entraîner son licenciement. À défaut de démission non équivoque du salarié, le refus de celui-ci n'entraîne donc pas à lui seul la rupture de son contrat, mais constitue un manquement de celui-ci à ses obligations contractuelles, que l'employeur a le droit de sanctionner (par un licenciement).

Les juges se fondent alors sur les circonstances qui entourent la démission pour juger si elle est constituée ou non. Soit la rupture produit les effets d'une démission, soit les effets d'un licenciement, qui peut dans certains cas être jugé abusif.

Dans tous les cas, c'est à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver.

Quid du comportement fautif de l'employeur ?

Le salarié peut toutefois soutenir que la cessation des relations contractuelles s'analyse en un licenciement en raison du comportement fautif de l'employeur. La jurisprudence oblige alors le salarié à rapporter la preuve que la rupture résulte bien du non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles, qui a rendu impossible la poursuite du contrat de travail (Tribunal du Travail du 31 mai 2007 KF contre société C confirmé par le TPI le 5 février 2009). Dans cette affaire, le

Tribunal du Travail a jugé que la salariée ne pouvait avoir été contrainte de présenter sa démission, au regard des éléments évoqués, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de requalifier celle-ci en un licenciement.

De même, il a été jugé par le Tribunal du Travail le 31 mai 2007 S.P C/ ABN AB que « *les pièces produites ne permettaient pas de démontrer que la restructuration réalisée au sein de l'entreprise avait entraîné un accroissement spécifique des tâches de cette salariée, ou que la mise en place difficile de nouveaux systèmes informatiques avait aggravé ses conditions de travail de manière substantielle.* » Que : « *La diminution du bonus jusqu'à 2003* » dont elle avait bénéficié ainsi que la modification à la baisse de sa notation pour l'année 2004 ne pouvaient traduire une volonté délibérée de l'employeur de dévaloriser son travail ou de la sanctionner du fait que le bonus ne lui était garanti que pour les années 2002 et 2003...

En définitive, le Tribunal du Travail a estimé que cette salariée ne pouvait prétendre avoir été contrainte de démissionner, dès lors que les éléments ci-dessus rapportés ne permettaient pas d'établir que ses conditions de travail auraient été modifiées de manière substantielle ou que l'employeur aurait entendu dénigrer son travail.

En conséquence, le Tribunal du Travail a jugé qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la démission de la salariée en un licenciement...

Dans un autre jugement du 31 mai 2013 SA. MCGH c/ DL, le Tribunal du Travail a jugé que, si l'obligation de bonne foi contractuelle s'impose à l'employeur sur le fondement de l'article 989 du code civil, ce dernier n'est pas tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière d'harcèlement moral, en l'état des dispositions légales monégasques. Il s'ensuit que la rupture ne pourra être imputée à l'employeur que si le salarié établit que l'employeur, informé d'une situation de harcèlement a manqué à son obligation de bonne foi, en s'abstenant de prendre les mesures appropriées.

Le Tribunal a alors estimé que la salariée ne produisant aucun élément probant en ce sens et que le comportement de la société ne suffisait pas à lui imputer la responsabilité de la cessation des relations contractuelles et que la rupture du contrat de travail notifiée par la demanderesse devait s'analyser dès lors en une démission, de telle sorte que le défendeur devait être débouté de ses prétentions tendant au paiement de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de congédiement.

## QUE FAIRE ALORS EN CAS D'ABANDON DE POSTE PAR UN SALARIÉ ET COMMENT CARACTÉRISER L'ABANDON DE POSTE

La loi en Principauté n'a pas posé de définition de l'abandon de poste. La jurisprudence s'est positionnée sur cette notion et ses conséquences.

Qu'est ce que l'abandon de poste...

L'abandon de poste peut se caractériser par une interruption subite de travail de la part du salarié qui quitte son poste sans y revenir et sans prévenir son employeur de son indisponibilité les jours suivants.

C'est le cas aussi d'un salarié qui ne se présente plus sur son poste de travail après l'avoir quitté normalement la veille à la fin de son horaire.

C'est le cas également du salarié qui ne se présente pas à la visite de reprise après trois semaines d'arrêt maladie et ne revient pas travailler, et s'abstient de donner des nouvelles sur sa situation.

Dans tous ces cas, le salarié en question ne bénéficie ni d'une autorisation d'absence ni d'une période de congé payé, sans solde ou familial. Il ne justifie pas dans les 48 heures, d'une maladie (ou bien d'un renouvellement) ou d'un accident de travail. Il ne prévient personne et ne répond à aucun appel ou message.

#### La prudence est de mise.

Son absence n'est donc pas légitime au premier abord. Il pourrait sembler logique de penser qu'il suffit de prendre acte d'un tel comportement du salarié pour le considérer comme démissionnaire. Or, un tel raisonnement pourrait se retourner gravement contre l'employeur, étant donné l'état de la jurisprudence, comme vu ci-dessus, puisque la démission ne se présume pas et que ***pour produire effet, elle doit être l'expression d'une volonté certaine, libre et réfléchie, claire et non équivoque, en dehors de toute crainte et de toute pression.***»

Face à une telle situation, il faut jouer la prudence non seulement parce que le salarié pourrait avoir des raisons légitimes d'abandonner son poste et parce que les tribunaux ont eu l'occasion de légitimer des absences de salariés retenus dans un pays étranger, dans un hôpital, pour y suivre des soins....

#### Le respect d'une procédure.

Si l'employeur doit agir rapidement face à une telle situation, il doit cependant rester très prudent et respecter une procédure particulière afin de préserver les intérêts de chacun.

Il lui appartient dans un premier temps de s'inquiéter du sort du salarié en lui adressant un courrier recommandé lui demandant de bien vouloir justifier son absence dans les plus brefs délais, ce dernier étant lié par un contrat de travail qui l'oblige à exécuter de manière régulière et continue son travail, toute interruption ou suspension devant être justifiée ou autorisée au préalable.

#### L'initiative de la rupture ...

En l'absence de réponse et d'envoi d'un certificat médical dans les 8 jours, il est prudent de renvoyer un second courrier mettant en demeure le salarié de se justifier par retour de courrier, et de lui indiquer que faute de justification acceptable il sera relevé contre lui une faute de nature à emporter la rupture de son contrat de travail.

Faute de réponse du salarié (dans un délai raisonnable de 8 jours) suite à la présentation de ce second courrier recommandé au domicile du salarié, il appartiendra à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

#### La possibilité d'invoquer une faute grave...

L'abandon de poste peut être considéré comme une faute grave qui permet à l'employeur de rompre le contrat du salarié sans préavis ni indemnité de congédiement.

En effet, la faute grave est définie par la jurisprudence comme résultant de tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat.

Au titre des obligations résultant de son contrat de travail, le salarié est tenu, durant l'exécution de son contrat, à une obligation générale de loyauté qui lui fait obligation d'exercer ses fonctions en contrepartie d'un salaire.

De cette définition de la faute grave découle l'idée que la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits fautifs. Cela ne l'empêche pas toutefois de faire des recherches, de mener des investigations pour s'assurer de la véracité des faits reprochés au salarié, comme nous l'avons vu plus haut.

Bien entendu, le tribunal est libre d'apprécier la gravité des faits qui lui seraient soumis par le salarié qui voudrait contester le licenciement, une fois notifié. Dans un tel cas, il revient à l'employeur d'établir la réalité et la validité du motif invoqué à l'appui du licenciement. Il pourra notamment produire les deux courriers adressés au salarié qui ne s'est plus présenté à son poste de travail, sans justification. La non-exécution du contrat de travail de manière prolongée et sans raison valable pourra ainsi être démontrée. L'employeur pourrait évoquer également le fait que l'absence injustifiée du salarié a bouleversé le fonctionnement de l'entreprise.

Ces éléments de faits démontreront que le maintien du contrat de travail du salarié est impossible compte tenu de la nature et de l'importance des griefs.

La faute grave n'est pas sans conséquence pour le salarié dont le contrat se verra rompu sans préavis ni versement d'indemnité de congédiement.

## La résolution judiciaire du contrat de travail

### Il existe toutefois une autre possibilité de se séparer de son salarié qui a abandonné son poste de travail :

L'abandon de poste qui consiste en la non-exécution du contrat de travail et qui est caractérisé lorsqu'un salarié quitte son poste de travail, où ne reprend pas son travail, de sa propre initiative, alors qu'il n'y ait pas autorisé par son employeur, n'est pas légitime.

Cette non-exécution constitue une faute grave qu'il est possible de faire valoir devant le juge du tribunal du travail pour qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail.

La résolution judiciaire du contrat de travail est le fait pour l'une des parties contractantes (salarié comme employeur) de solliciter du juge du tribunal du travail qu'il rompe le contrat de travail, s'il estime que l'autre partie manque à ses obligations.

Ce mode de rupture du contrat de travail trouve son fondement dans les dispositions générales du code civil monégasque sur les contrats synallagmatiques.

Conformément à l'article 1038 du code civil monégasque : « La condition résolutoire est celle qui, lorsqu'elle s'accomplit, opère la révocation de l'obligation, et qui remet les choses au même

*état que si l'obligation n'avait pas existé. Elle ne suspend point l'exécution de l'obligation ; elle oblige seulement le créancier à restituer ce qu'il a reçu, dans le cas où l'évènement prévu par la condition arrive. »*

### **Conformément à l'article 1039 du code civil monégasque :**

*« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement.*

*Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit ; la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. »*

### La procédure ...

*La résolution doit être demandée en justice (au tribunal du travail) et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances.*

D'une manière générale, lorsqu'une partie réclame la résolution judiciaire, elle demande plutôt la rupture du contrat au lieu de l'exécution de l'obligation.

Lorsqu'on réclame devant le tribunal du travail, la résolution judiciaire du contrat, celui-ci ne doit pas être rompu.

### Pour illustrer cette résolution judiciaire

Le tribunal du travail a jugé en 2008 que :

Si les dispositions des lois n°729 du 16 mars 1963 et n°845 du 27 juin 1968 accordent certes à chacune des parties au contrat de travail un droit unilatéral de résiliation habituellement dénommé, selon l'identité de la partie qui en a pris l'initiative, licenciement ou démission, dont elles réglementent l'exercice en fonction notamment- s'agissant du licenciement- de la qualification de la faute retenue à l'encontre du salarié et sanctionnent en outre le cas échéant les éventuels abus intervenus lors de sa mise en œuvre, ces dispositions, qui constituent l'ossature du droit du travail monégasque, n'excluent nullement, contrairement à ce que soutient erronément W.B.B, le contrat de travail du champ d'application du droit civil.

En effet, en énonçant dans les articles 1 et 2 de la loi n° 729 susvisée que la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre, contre paiement d'un salaire déterminé est soumise aux règles du droit commun, le législateur monégasque a au contraire très clairement rappelé que le contrat de travail ne constitue qu'un type particulier de contrat et qu'il se trouve par suite soumis, non seulement à l'ensemble des règles qui constituent le droit du travail mais également, pour autant qu'elles ne lui soient pas contraires, aux dispositions du droit

civil qui régissent les obligations contractuelles de droit commun, conformément au principe selon lequel les lois spéciales dérogent aux lois générales.

### Le contrat de travail : un contrat synallagmatique

Dès lors qu'il comporte à la charge des parties contractantes des **obligations réciproques** résidant pour le salarié dans la fourniture d'une prestation de travail et pour l'employeur dans le paiement d'une rémunération, **le contrat de travail est un contrat synallagmatique.**

Le droit de la partie au contrat envers laquelle l'obligation convenue (exécuter un travail) n'a pas été exécutée

La condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du code civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas à son engagement, **la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée à la faculté, en l'absence de dispositions contraires dans la loi n° 729, concurremment avec l'exercice de son droit de résiliation unilatérale (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du Travail la résiliation judiciaire du contrat de travail.**

L'abandon de poste caractérisé est une inexécution de l'obligation contractuelle

W.B.B ne contestant pas s'être **abstenu de se présenter à son travail** à partir du 13 juillet 2006 **et n'avoir apporté aucune réponse aux deux correspondances l'invitant à justifier des raisons de son absence** qui lui ont été successivement adressées par son employeur, **l'abandon de poste invoqué par la S.N.C.C.M est indiscutablement caractérisé en l'espèce.**

Si l'abandon de poste figure certes au nombre des comportements du salarié énumérés par l'article 3 du règlement intérieur de la S.N.C susceptibles d'être qualifiés de faute grave et comme tels d'entraîner son licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, cette clause ne lie toutefois l'employeur qu'en ce qu'elle lui interdit de prononcer à l'encontre de l'intéressé une sanction plus sévère que celle prévue par ledit règlement intérieur. Par suite, l'existence d'une telle clause, contrairement à ce que soutient erronément W.B.B n'excluait pas la faculté pour son employeur de solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail dans les termes du droit commun.

### Le prononcé de la résiliation aux torts du salarié

**L'attitude du salarié, ..., ne permettant pas le maintien du lien contractuel, il convient de faire droit à la demande de cette dernière en prononçant la résiliation, aux torts de W.B.B (le salarié), du contrat de travail conclu le 12 février 2003 entre les parties.**

En application des dispositions de l'article 1039 du code civil, la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix, soit de forcer l'autre à l'exécution de la convention, lorsqu'elle est possible, soit d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

Le tribunal prononce la résiliation judiciaire aux torts du salarié et en cas de faute commise par le salarié peut engager sa responsabilité contractuelle et en cas de préjudice pour l'entreprise, peut octroyer des dommages et intérêts en réparation ...

Par ailleurs, si la responsabilité contractuelle du salarié n'est certes pas engagée sur le plan pécuniaire, compte tenu de sa situation de subordination justifiant l'application à son profit d'un régime dérogatoire au droit commun se caractérisant notamment par la prohibition des amendes ou des sanctions pécuniaires, lorsque celui-ci s'est rendu coupable d'un simple manquement ou d'une faute légère, **la faute grave, outre la privation du droit aux indemnités de préavis et de congédiement qu'elle entraîne, permet à l'employeur de rechercher le cas échéant devant le tribunal du travail, la responsabilité contractuelle du salarié (TT 16 mai 2002 SNC B. et Cie contre M.P-F.) ;**

L'abandon de poste dont s'est rendu coupable WBB ayant été qualifié par l'intéressé de faute grave, la S.C. MONACO, sous réserve d'établir l'existence du préjudice dont elle se prévaut, est recevable à solliciter l'allocation de dommages et intérêts.

La stratégie adoptée par WBB en cessant à compter du 13 juillet 2006 d'accomplir toute prestation de travail au profit de la S.N.C C.M sans pour autant avoir fait usage de son droit de résiliation unilatérale, a

enfin privé la S.N.C du bénéfice du délai congé d'un mois que WBB aurait eu l'obligation de respecter, en application des dispositions de l'article 8 de la loi 729, s'il avait démissionné de son emploi.

Par suite, si la SNC ne peut certes solliciter paiement par WBB d'une indemnité de préavis, sur le fondement des dispositions de l'article 11 de la loi 729, elle est fondée en revanche à obtenir réparation, à hauteur de la somme de 1.409,81 euros représentant le montant du salaire mensuel de base de l'intéressé, du préjudice que lui a causé l'attitude adoptée par ce salarié.

Au vu de ces divers éléments le préjudice subi par la SNC CM consécutivement à l'interruption brutale par WBB de l'exécution de son contrat de travail, justifie l'allocation au profit de cette dernière de la somme de 1.715,65 euros à titre de dommages et intérêts. TT 3/04/2008 BB contre C

#### CONSTAT

**Cette décision nous éclaire parfaitement sur le droit à résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts du salarié, la procédure pour y parvenir et les conséquences.**

On oublie trop souvent qu'elle existe. !!!

## En conclusion, il faut retenir :

### À MONACO :

**Lorsqu'un salarié abandonne son poste de travail, sans donner signe de vie et ne le reprend pas** après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, **il n'est pas considéré comme présumé avoir démissionné.**

La démission à Monaco ne se présume pas. C'est un acte unilatéral par lequel le salarié fait connaître à l'employeur, **de façon claire et non équivoque, sa décision de résilier son contrat de travail.**

Un employeur doit rester vigilant et ne pas se hâter trop vite à considérer un salarié démissionnaire du seul fait de comportements qui laisseraient penser qu'il a rompu son contrat de travail.

Il est important de s'assurer, par des moyens formels, de la réelle intention du salarié de démissionner afin que cet acte ne soit pas contestable par la suite.

### Face à un abandon de poste l'employeur doit rester prudent mais agir rapidement :

Il doit respecter une certaine procédure :

En adressant un premier courrier recommandé demandant au salarié de justifier son absence dans les plus brefs délais.

**Faute de réponse du salarié, l'employeur doit lui envoyer un second courrier de mise en demeure**, lui indiquant que faute de justification acceptable il sera relevé contre lui une faute de nature à emporter la rupture de son contrat de travail.

L'employeur peut alors soit, rompre le contrat pour faute grave, soit, demander au tribunal du travail la résiliation judiciaire du contrat et en cas de préjudice, réclamer réparation par l'octroi de dommages et intérêts.

## BASE ÉCO 25

## LES SYNDICATS

**La déesse de la pluie**

La culture du riz sur l'île indonésienne de Bali se fait sur des terrasses (comme des restanques) que les cultivateurs doivent inonder. L'eau n'étant pas une ressource inépuisable, comment font les cultivateurs du bas des collines pour empêcher ceux dont les champs sont situés plus près des sources de la garder entièrement pour eux ?

La Déesse Dewi Danu est une des plus importantes de l'Hindouisme balinaise, elle est celle des lacs et des rivières et est directement impliquée dans la gestion de l'eau. C'est en effet dans ses temples que se réunissent les cultivateurs pour organiser le partage de l'eau, et cela semble-t-il depuis environ un millier d'années. Mais ce n'est pas son autorité divine qui incite les cultivateurs en amont à laisser de l'eau à ceux en aval, comme l'a prouvé un fiasco étatique des années 1970s.

À cette époque, le gouvernement avait voulu augmenter la production de riz en imposant des méthodes qui avaient marché ailleurs : passage de deux à trois cultures par saison, suppression des assemblées ("subak") de cultivateurs, etc. Le résultat en avait été catastrophique : non seulement des pénuries d'eau avaient été constatées, mais des successions d'invasion de parasites avaient plombé la production restante. Et ce sont deux universitaires américains (Lansing & Kremer, 1993) qui ont pu expliquer pourquoi : les cultivateurs en amont ont intérêt à ne pas assécher ceux en aval pour ne pas subir les parasites. L'organisation par subak avait permis de constituer un "système adaptatif complexe", un Jeu au sens de la Théorie des Jeux, où, comme dans le célèbre Dilemme du Prisonnier, la coopération est plus rentable pour tous que la trahison, un Jeu à somme non nulle.

**Les Jeux à somme nulle**

Le Billet Éco 10 avait montré que l'économie est un Jeu à somme positive : dans un échange libre, chacun gagne au moins autant que l'autre, il n'y a pas de participant qui se trouve perdant. Et si ces gains sont le plus souvent minimes, leur accumulation sur le grand nombre permet l'enrichissement de tous. Mais le diable se cache dans les détails : même les Jeux à somme positive peuvent contenir des Jeux à somme nulle. Par exemple, si vous négociez une remise de 10 € sur un achat libre, votre vendeur et vous aurez bien tous deux gagné. Mais les 10 € sont dans votre poche, pas dans la sienne, c'est bien un Jeu à somme nulle.

Une fois connu le risque des parasites, cette pratique balinaise ne surprend pas vraiment, tous, en amont comme en aval, ont un intérêt direct aux négociations, ils sont obligés de s'entendre. Mais cette histoire nous montre aussi autre chose de plus important : le partage de l'eau ne fonctionne que quand il est géré au quotidien par les acteurs directs, pas quand il est imposé par une entité externe, en l'occurrence le gouvernement.

**Les syndicats**

Ce que nous expliquons maintenant par la Théorie des Jeux et appelons Principe de subsidiarité (les décisions doivent être prises au niveau le plus proche possible de leur application) n'a rien de neuf. Au cours de l'histoire, les métiers se sont organisés en Corporations, qui ont bénéficié à certaines époques d'un pouvoir important.

Mais la révolution industrielle a engendré un nouveau besoin : par la multiplication du salariat et des grandes entreprises, elle a créé deux groupes aux objectifs divergents, les employeurs et les salariés. Les négociations ne devaient plus seulement assurer l'organisation interne à chaque profession, mais aussi permettre de négocier

les Jeux à somme nulle qui apparaissent nécessairement entre les deux groupes. Nous retrouvons en effet la même situation que celle des agriculteurs balinaise en amont ou en aval : chacun perd à faire une concession à l'autre mais tout le monde gagne à s'entendre. Et, là aussi, il est plus efficace de laisser les parties s'entendre entre elles, que les négociations se passent au niveau le plus bas possible, que d'imposer des diktats venus d'en haut, comme le gouvernement balinaise l'avait si malencontreusement démontré.

Il y a un siècle, le comte Richard Coudenhove-Kalergi prévoyait que les syndicats finiraient par dominer la politique (Evoweb, 2017) :

*"Deux groupes de force économiques commencent, dans les États du travail capitalistes, à se partager la direction de l'économie : les représentants [Vertreter] des entrepreneurs et des travailleurs — les trusts et les syndicats. Leur influence sur la politique croît et va dépasser en importance celle des parlements. Ils se compléteront et se contrôleront réciproquement comme jadis le sénat et le tribunal, la chambre haute et la chambre basse. Les trusts dirigeront la mise sous contrainte des forces de la nature et la conquête des trésors de la nature— les syndicats contrôleront la répartition des prises [Beute : proies]."*

*Apologie de la technique (1922), IX.6*

En réalité, comme expliqué dans le Billet Éco 14, le développement économique a réduit l'importance de la distinction entre les employeurs et les employés, et donc l'importance des syndicats. Mais ils restent nécessaires pour transformer en Jeu à somme positive les Jeux à somme nulle qui apparaissent nécessairement dans les relations économiques.

Philippe Guoullou

**Références :** Billets Éco 10, MBN 54, décembre 2015 et 14, MBN 58, décembre 2016 ; Evoweb, 2017 ; Lansing & Kremer (1993, doi : 10.1525/aa.1993.95.1.02a00050)

**Photo :** Pura Ulun Danu Bratan, Bali, Indonésie, le 10 avril 2015 à 12h02. Photo : Konstantinos Trovas. Licence CC-BY-SA 3.0.

## Catherine Delom :

« *Sonema recrute pour renforcer ses effectifs sur son site monégasque et ses deux sites français.* »



Créée en 1985, la Sonema, Société de Négoce en Matériels, est une PME monégasque dont les activités d'opérateur et intégrateur de réseaux professionnels de communication sont centrées sur l'Afrique. Catherine Delom, Directrice Générale depuis 2016, présente les activités de l'entreprise et les enjeux qui en découlent, notamment depuis son rachat par le groupe MBS.

### MBN/ Pourriez-vous retracer l'histoire de Sonema ?

**Catherine Delom :** Sonema, qui était à l'origine une société de distribution de matériels de télécommunications, a vécu plusieurs phases de transformation successives.

La première phase est intervenue en 1995 lorsque les actionnaires de l'époque ont stratégiquement repositionné la société comme fournisseur de réseaux de communications satellitaires pour les filiales africaines de grandes entreprises et banques internationales. Pour celles opérant dans des endroits éloignés ou difficiles d'accès, le VSAT (Very Small Aperture Terminal) était la technologie satellitaire par excellence pour leur permettre de disposer d'un réseau de communication agile et résilient, à l'heure où la connectivité terrestre était peu déployée sur le continent. Avec ce repositionnement, nous sommes passés de distributeur à opérateur et intégrateur de services de télécommunications, en nous appuyant sur nos infrastructures propriétaires.

En 2015, l'entreprise a amorcé son second revirement stratégique, sous la double impulsion de ses clients et du déploiement de la fibre sur le continent africain. Un programme de transformation a été mis en place pour que Sonema devienne un opérateur « guichet unique » en matière de réseaux de données d'entreprises, toutes technologies confondues.

Des services à valeur ajoutée dans les domaines de la sécurité et de l'hébergement ont aussi été développés, en adéquation avec les besoins exprimés par nos clients, dont 95% sont basés en Afrique.

Fin 2022, après un long parcours des actionnaires fondateurs qui ont fait naître et croître l'entreprise, Sonema a été vendue au groupe allemand Media Broadcast Satellite GmbH (MBS), dont le métier est davantage centré sur les services téléports, le groupe disposant d'un vaste champ d'antennes dans la banlieue de Francfort. Cette nouvelle aventure s'annonce passionnante, car les secteurs cibles, les métiers, les outils, les compétences, et les savoir-faire du groupe, présentent à la fois des synergies et des complémentarités avec la Sonema. Nous adressons majoritairement les banques et les entreprises et MBS accompagne surtout les Gouvernements et les armées.

### MBN/ Comment les activités de Sonema sont-elles structurées ?

**C.D. :** Nous disposons de 3 sites sur lesquels sont répartis 70 collaborateurs : le site de Monaco est réservé à l'administration, aux services financier, commercial, marketing, communication, et innovation, tandis que les sites de production de Lognes (Région Parisienne) et de Fréjus, où sont localisés nos téléports, notre Network Operating Center (NOC), et notre Datacenter, sont dédiés à la



supervision, l'exploitation, et la maintenance de niveau 2 de nos services de connectivité, de sécurité et d'hébergement.

Au fil des ans, Sonema a construit un réseau de partenaires dans près de 40 pays d'Afrique qui assurent l'installation et la maintenance de niveau 1 des infrastructures pour le compte de nos clients. Nous disposons également d'une filiale à Kinshasa (République Démocratique du Congo).

**MBN/ Quels sont les principaux enjeux liés à la connectivité ?**

**C.D. :** La connectivité est une vraie commodité, dont la valeur et l'importance deviennent une évidence en cas de panne, car elle constitue l'un des éléments fondamentaux de l'activité économique de nos clients. Les services additionnels sont par ailleurs toujours critiques, surtout concernant la sécurité des données. La cybersécurité exige de la disponibilité, de l'intégrité, et de la confidentialité, valeurs auxquelles nous sommes très attachés.

En matière d'hébergement, la tendance de la migration des applications dans le cloud se confirme. Certains clients font appel aux cloud mondialement connus, d'autres disposent de leur propre cloud, d'autres préfèrent conserver leurs données en interne, en raison de problèmes de réglementation, par attachement, ou encore par appréhension sécuritaire. La sécurisation du cloud demeurant une préoccupation majeure pour les entreprises, il est important d'être à l'écoute de nos clients et de les accompagner dans cette démarche de transformation.

Dans l'intervalle, nous proposons des solutions d'hébergement en local, permettant de redondier les connectivités et ainsi pallier les défaillances inattendues d'une connexion réseau. Nous proposons aussi des solutions d'hébergement dans notre datacenter de Fréjus, de conception Tier III, ou dans d'autres datacenters.

**MBN/ Comment préparez-vous l'avenir de Sonema, tant à Monaco que sur le continent Africain ?**

**C.D. :** L'avenir de Sonema se dessine au travers de son rachat par le groupe MBS et des nouvelles opportunités de synergies et de développement qui en découlent. L'ensemble des collaborateurs est impliqué et enthousiaste à la perspective d'écrire cette nouvelle page de l'histoire de Sonema.

**MBN/ Un message particulier à transmettre à nos lecteurs ?**

**C.D. :** Oui. Sonema recrute pour renforcer ses effectifs sur son site monégasque et ses deux sites français. Une demi-douzaine de postes sont ouverts à l'embauche, à la direction technique, dans les domaines de la sécurité-cloud et de l'hébergement, et au service commercial. Certains champs de compétences sont relativement récents, aussi il n'est pas simple aujourd'hui de recruter des talents dans des métiers très spécialisés comme les nôtres.

Carole Quazzolo

<b>mobe</b> lity	
	Peugeot e208
Plafond 40€*/journée de 8h à 18h	
Plafond 25€*/nuit de 18h à 8h	
<b>mobe</b> lity <sup>+</sup>	
	Tesla Model 3
Plafond 70€*/journée de 8h à 18h	
Plafond 45€*/nuit de 18h à 8h	
<b>mobe</b> city	
	Renault Twizy
Plafond 25€*/journée de 8h à 18h	
Plafond 15€*/nuit de 18h à 8h	

\* 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.mobe.mc/fr/tarifs>

©Julian Glurca / Caroli Com



## Philippe Ortelli :

« Créer cette caisse, et ne plus risquer de subir les dégradations du système français, était indispensable »

**Le projet de rapatriement à Monaco du régime de retraite complémentaire, porté par les partenaires sociaux, la FEDEM et l'USM, depuis 2013, se concrétisera enfin en janvier 2024. Philippe Ortelli, à l'origine du projet, en explique les objectifs et la portée.**

### **MBN/ Pourquoi la création d'une caisse de retraite complémentaire monégasque est-elle nécessaire ?**

**Philippe Ortelli :** Le système de retraite français a évolué ces dernières années dans une direction qui n'est plus conciliable avec celle prise par Monaco, ce qui a rendu nécessaire la création d'une caisse autonome. Adossée à la CAR, qui gère la retraite de base des salariés de Monaco, à compter du 1er janvier 2024, la Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque assurera la gestion des nouvelles pensions de retraite complémentaire qui étaient jusqu'ici gérées par les organismes paritaires français Agirc-Arrco. Les études actuarielles réalisées depuis 2013 ont attesté que ce régime sera non

seulement viable, mais aussi excédentaire. Il permettra donc aux salariés cadres et non cadres, pour la partie de leur carrière effectuée à Monaco, de percevoir une pension de retraite complémentaire plus avantageuse, avec un taux de rendement plancher de 6%. Par ailleurs, les cotisations des salariés et des employeurs pourraient baisser au bout de 10 ans. Les retraités qui ont soldé leur pension avant la création de la caisse monégasque continueront à percevoir de la part des organismes français. La caisse monégasque leur versera cependant une bonification pour prendre en compte la valeur du point qui est plus élevée à Monaco.

### **MBN/ Pourquoi la mise en place de cette caisse a-t-elle demandé autant de temps ?**

**P.O. :** Concrètement, la création de cette caisse exige d'abord la reconstitution de l'ensemble des carrières concernées et la mise en œuvre d'un système informatique apte à percevoir les cotisations et verser les pensions. Ce travail a demandé beaucoup de temps aux caisses sociales monégasques, d'autant qu'aucune distinction n'était faite entre les carrières monégasques avant 2000, et en 2003 tous les fichiers de carrières des retraités ont été écrasés pour ne conserver que les points acquis, ce qui était pertinent à l'époque. Une autre difficulté est que les entreprises pouvaient choisir entre 3 taux de cotisation (6 %, 9 %, 12 %) et que la CAR ne connaît que les salaires plafonnés. Nous aurions bien sûr préféré que ces opérations se fassent plus rapidement, surtout parce que Monaco a 'rapporté' plus d'un milliard aux régimes français depuis 2013, somme qui aurait pu venir abonder le fonds de réserve de la caisse monégasque. De même, la demande par l'Agirc-Arrco de garantie de l'État monégasque pour les remboursements en 12 ans au lieu de 40 ans des pensions qui resteront à verser par les organismes français ne me paraît pas opportune dans le contexte actuel, et même excessive...

### **MBN/ Quels sont les enjeux de la création de cette caisse ?**

**P.O. :** Comme je le disais, les salariés et les retraités vont bénéficier d'un meilleur système de retraite complémentaire. De plus, en créant cette caisse, sur laquelle nous aurons une plus grande maîtrise, nous devenons maîtres de notre destin. Créer cette caisse, et ne plus risquer de subir les dégradations du système français, était indispensable. Toutefois, de grands enjeux attendent notre Principauté dans les prochains mois. Les besoins en matière d'attractivité des entreprises, des investisseurs, et des salariés, les effets de la guerre en Ukraine, l'inflation, le poids croissant des normes et de la conformité, le développement exponentiel de l'IA générative, peuvent peser sur notre développement économique... Le monde d'aujourd'hui n'est pas celui de 2013 ! Les incertitudes sont plus criantes, et cela n'est jamais favorable au développement économique. C'est dans le dialogue et la concertation entre le secteur privé et les pouvoirs publics que nous devons faire face et nous adapter pour faire perdurer notre système face à toutes ces contingences.

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



## Angèle Braquetti :

« Face à la dégradation du système de retraite complémentaire en France, la FEDEM et l'USM ont mis en avant la nécessité de créer une caisse spécifique rassemblant les dispositions utiles aux besoins des employeurs, des salariés et des retraités. »

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux, la FEDEM et l'USM ont œuvré de concert pour rapatrier le régime de retraite complémentaire à Monaco. La loi n°1544 du 20 avril 2023 instituant une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire, adoptée par le Conseil National le 13 avril 2023, concrétise cet ambitieux projet, et permettra à la caisse d'être opérationnelle le 1er janvier 2024. Pour mieux en comprendre les enjeux, le MBN a interrogé Angèle Braquetti, Vice-Présidente de l'Union des Retraités de Monaco, membre titulaire du Comité de Contrôle de la CCSS (représentante des salariés), et membre du Comité Fédéral de l'USM.

### **MBN/ Quelles ont été les étapes historiques de la retraite complémentaire à Monaco ?**

**Angèle Braquetti :** En novembre 1963, puis en février 1964, la Fédération Patronale Monégasque (FPM) et l'Union des Syndicats de Monaco (USM) signaient deux avenants n°7 et n°7 bis à la Convention Collective Nationale.

L'avenant n°7 a instauré un régime de retraite complémentaire similaire au régime français qui versait des retraites égales à 25 % du salaire, pour une carrière complète, ce qui, avec la retraite de base, représentait environ 75 % du salaire brut. L'avenant n°7 bis a quant à lui rendu obligatoire l'affiliation des salariés des entreprises monégasques, permettant ainsi tous les salariés du secteur privé de bénéficier de ce régime complémentaire monégasque au régime de retraite complémentaire de l'AGRR (Association Générale de Retraite Complémentaire), qui constituait la caisse de retraite interprofessionnelle la plus importante en France et gérée paritairement. L'affiliation à l'AGRR est donc devenue obligatoire pour les entreprises qui se sont créées à partir de cette date et pour celles qui n'avaient pas encore adhéré à une quelconque caisse de retraite complémentaire.

Quelques mois plus tard, la FPM et l'USM signaient un nouvel accord créant l'AMRR chargée de piloter administrativement et financièrement à Monaco le régime de retraite complémentaire de l'AGRR, dont la gestion paritaire est assurée par des représentants de l'USM et de la FPM, aujourd'hui dénommée FEDEM, au sein d'un Conseil d'Administration.

L'avenant n°7 ter signé ensuite entre la FEDEM et l'USM a créé l'AMSF (Association Monégasque pour la Structure Financière). Par la suite, en avril 2002, un accord avec l'AGIRC-ARRCO a permis aux salariés, ayant effectué 50 % de leur carrière à Monaco de bénéficier de la retraite à 60 ans sans être impactée par un abattement.

### **MBN/ La Loi n° 1.544 du 20 avril 2023 institue une Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire. La FEDEM s'est mobilisée depuis 2013 avec l'USM pour le porter à terme. Quel est votre ressenti devant cet aboutissement ?**

**A.B. :** Face à la dégradation du système de retraite complémentaire en France, la FEDEM et l'USM ont mis en avant la nécessité de créer une caisse spécifique rassemblant les dispositions utiles aux besoins des employeurs, des salariés et des retraités.

Ce projet s'est concrétisé par la volonté des fondateurs de l'AMRR (l'USM et la FEDEM) à la suite de la signature de l'avenant n°21 à la Convention Collective Nationale.

L'USM se félicite de l'aboutissement d'un projet qui remonte à près de 20 ans, les discussions sur sa faisabilité ayant démarré en 2003 par plusieurs études actuarielles.

Par contre, il est à regretter que le Gouvernement Monégasque ait vidé en grande partie de son contenu l'avenant à la Convention Collective Nationale, ce revirement de position est irrespectueux à l'égard des négociateurs. Il écarte également la notion de représentation obligatoire des organisations fondatrices et gestionnaires de la caisse de retraite complémentaire depuis plus de 50 ans.

### **MBN/ Quels seront les points forts de la création de cette caisse exclusivement monégasque pour les salariés, les retraités, et pour les entreprises ?**

**A.B. :** Le rendement à 6 % à l'entrée en vigueur du régime ira vers une progression à 6,25 % dans un délai de 3 ans. Passé ce délai, le point de retraite sera fixé à une valeur qui permettra d'obtenir un taux de rendement compris entre 6 % et 7 %.

Cette caisse permettra aussi une meilleure action sociale avec un retour à une dotation de 1 % des cotisations génératrices et la liberté de choisir nos orientations sans être soumis à l'AGIRC-ARRCO.

Parmi les autres points forts de cette caisse, nous pouvons aussi citer la proximité des services, le délai de liquidation des dossiers de retraites complémentaires qui devrait être plus court, le départ en retraite à partir de 60 ans, peu importe le nombre d'années de cotisations, sans abattement, ainsi que l'absence d'impôts de solidarité prélevés à la source.

Un autre avantage majeur sera que nous n'aurons plus à subir les différentes réformes du système français. Nous pourrions négocier sur le territoire monégasque, alors que jusqu'ici nous devons passer par le Conseil d'Administration du groupe AG2R LA MONDIALE, n'ayant pas d'autre représentation en France.

Le point pourra aussi être revalorisé et nous ne serons plus bloqués par les gels successifs imposés lors des négociations des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Les retraités bénéficieront du différentiel calculé entre la valeur du point de retraite versé par la nouvelle caisse et la valeur de service du point retraite versé par l'AGIRC-ARRCO.

### **MBN/ Qui pourra en bénéficier et selon quelles modalités ?**

**A.B. :** Tous les salariés du secteur privé qui prendront leur retraite à partir du 1er janvier 2024 pourront bénéficier de cette retraite complémentaire, car il est fait obligation aux employeurs et aux salariés de cotiser à ce régime, conformément à la loi n° 1070 du 20 avril 2023.

Quant aux modalités, la plupart sont contenues dans le texte de loi et elles seront complétées par le règlement intérieur de la caisse après parution de l'ordonnance souveraine qui viendra préciser les conditions d'application de la réforme.

### **MBN/ Après cette avancée législative majeure, quelles seront les prochaines étapes liées à la mise en œuvre de cette caisse ?**

**A.B. :** La caisse sera opérationnelle le 1er janvier 2024 avec le transfert des entreprises et des salariés (pour les périodes travaillées à Monaco) du régime l'AGIRC/ARRCO. La mise en place d'un comité de contrôle et d'un comité financier complètera aussi ce dispositif.

### **MBN/ Avez-vous un message particulier à transmettre à nos lecteurs ?**

**A.B. :** C'est une période complexe, il ne faut donc pas hésiter en cas de doute à consulter les différents dispositifs qui vont être mis en place ou ceux qui sont déjà opérationnels. Une consultation est en cours auprès des salariés dans les semaines et mois à venir pour vérifier que leur relevé de points AGIRC/ARRCO est complet pour les périodes d'activité à Monaco.

## DIPLÔME D'UNIVERSITÉ DE DROIT SOCIAL MONÉGASQUE : Remise des Diplômes de la 8<sup>ème</sup> Promotion



©FEDEM

Ce vendredi 30 juin, s'est tenue dans la Salle d'Audience du Conseil d'État, la remise des diplômes de la 8<sup>e</sup> promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque (DUDSM), en présence de Nicolas Rodier, qui représentait Isabelle Bonnal, Commissaire Général de la Direction de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de Magali Ginepro, qui représentait Sylvie Petit-Leclerc, Secrétaire d'État à la Justice, Directeur des Services Judiciaires. Didier Linotte, Président du Tribunal Suprême, était également présent en tant qu'intervenant lors des enseignements.

Sur les 12 candidats à avoir passé l'examen, 9 ont été diplômés, Florestine Pottiez ayant même obtenu la mention « Très bien ». Celles et ceux n'ayant pas réussi l'examen pourront se représenter à la session de rattrapage de septembre prochain.

Comme l'a souligné Philippe Ortelli, Président de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque (ACDSM), lors de son discours, tous les diplômés ont acquis les compétences requises pour appliquer ce droit particulier et unique, qui est un élément essentiel de l'attractivité du pays, et ainsi fluidifier les relations sociales au sein des entreprises.

## 4 TER CANNES-MONACO PAR HEURE À L'ÉTÉ 2025

La FEDEM l'a souvent rappelé : le logement des actifs et l'accès à Monaco sont les principaux freins à l'attractivité du pays.

Concernant spécifiquement l'accès à Monaco, l'offre ferroviaire s'est un peu fiabilisée ces dernières années, et une amélioration est promise dans deux ans.

En effet, Renaud Muselier, Président du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, a annoncé le vendredi 23 juin dernier en séance plénière une augmentation de la fréquence des trains sur la ligne Cannes-Monaco à un tous

les quarts d'heure de 6 heures à 23 heures, dès l'été 2025 : *«Ce sera le premier RER métropolitain hors Paris !»*.

Les autres lignes de la région seront aussi renforcées, avec 750 trains par jour en 2025 au lieu de 590 actuellement, et 16 rames neuves vont être achetées.

Même si le délai d'attente est long (2 ans), ces annonces vont dans la bonne direction pour répondre à l'augmentation constante du nombre d'emplois à Monaco et à la difficulté de pouvoir loger suffisamment d'actifs à proximité de leur lieu de travail.

## Stéphane Garino :

« Avant de décider, il est essentiel de pouvoir apprécier le plus exhaustivement possible les conséquences d'un accord ou d'un non-accord sur le modèle monégasque et comprendre les avantages que l'on souhaite en tirer »



Une partie des membres du Bureau de l'association avec de gauche à droite :  
Maître Thomas Giaccardi, Gabriel Viora, Stéphane Garino, Philippe Afriat, Fabien Deplanche

**L'association Objectif Monaco, créée en février 2023, en réaction au manque de transparence autour des négociations en cours entre Monaco et l'Union Européenne (U.E.), regroupe différentes professions, corporations, mais aussi des salariés résidents, qui affichent la volonté commune de défendre un modèle socio-économique unique et exemplaire. Son Président, Stéphane Garino, fait le point sur la vocation de l'association et sur les enjeux qui en découlent.**

### **MBN/ Pourquoi avoir créé l'association Objectif Monaco ?**

**Stéphane Garino :** Le but de l'association est de rassembler un maximum d'acteurs économiques, des personnes privées résidentes monégasques, ainsi que toutes les personnes ayant un intérêt en Principauté et souhaitant préserver un modèle économique, social et sociétal qui fonctionne.

Suite à l'accélération du timing des négociations entre Monaco et l'U.E. dans la perspective de conclure un éventuel accord d'association, avec la volonté déclarée de trouver une issue avant la fin 2023, et en l'absence de réponse claire du Gouvernement Monégasque, différents acteurs économiques se sont interrogés sur l'ensemble des impacts en jeu.

Les discussions entre Monaco et l'U.E ont été engagées en 2015, mais il a fallu attendre 2023 pour que le Gouvernement Monégasque mandate deux cabinets pour réaliser une étude visant à apprécier les conséquences d'un éventuel échec des négociations en cours. Quid des conséquences en cas d'accord ? Nous ne disposons d'aucune information tangible en la matière.

### **MBN/ Comment projetez-vous d'y remédier ?**

**S.G. :** L'idée n'est pas de s'opposer idéologiquement à toute forme de rapprochement avec l'U.E., mais de préserver les spécificités vitales qui ont permis au fil des décennies de construire un modèle prospère, stable, créateur de richesse et d'emploi.

Dans ce cadre, nous avons chargé un cabinet international de réaliser une étude économique à partir des données factuelles concernant la Principauté. Les statistiques fournies par l'IMSEE, ainsi que l'analyse du budget de l'État et de sa ventilation, sont autant d'éléments chiffrés et concrets qui vont être analysés dans le cadre de cette étude.

Nous devrions avoir les résultats de cette étude dans le courant du mois de juillet, afin de pouvoir enrichir le débat public et de formuler des propositions constructives et mesurées auprès du Gouvernement et des négociateurs monégasques.

### **MBN/ Qui sont les membres de l'association ?**

**S.G. :** Les membres actuels sont les Experts-Comptables et Comptables Agréés de la Principauté de Monaco, les Avocats, les Architectes, les Médecins, les Chirurgiens-Dentistes, les membres de la Chambre Patronale du Bâtiment, les agents immobiliers, les Taxis de Monaco, mais aussi et surtout une centaine de familles monégasques et de résidents étrangers, et des dizaines de salariés, ont aussi rejoint l'association.

### **MBN/ Avez-vous un message particulier à transmettre à nos lecteurs ?**

**S.G. :** Quelle que soit l'issue de ces négociations, cela conditionnera l'avenir de la Principauté, des Monégasques, des résidents étrangers, des entreprises et de leurs salariés, et des générations futures. Aussi, avant de décider, il est essentiel de pouvoir apprécier le plus exhaustivement possible les conséquences d'un accord ou d'un non-accord sur le modèle monégasque et comprendre les avantages que l'on souhaite en tirer. Nous sommes convaincus que derrière ces réflexions se cachent de réelles opportunités pour la Principauté, pour autant il faut se donner les moyens de bien négocier, avec les arguments techniques appropriés et une vision sur les avantages que l'on recherche.

Carole Quazzolo



©Alain Du Prat

## Sébastien Prat :

« Afin d'aider les professionnels assujettis à se mettre à niveau de façon pratique et rapide, nous avons mis en place des formations sur-mesure pour expliciter les obligations en matière de LBC/FT-P-C »

**Sébastien Prat, Associé au cabinet de conseil en management et stratégie Phoenix Consulting Monaco, décrypte les enjeux liés au dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la prolifération des armes de destruction massive, et présente les formations proposées par son cabinet pour permettre aux professionnels assujettis de connaître, comprendre et répondre aux obligations en matière de LBC/FT-P-C, et ainsi prévenir les risques de sanctions.**

### **MBN/ Pourriez-vous d'abord retracer votre parcours ?**

**Sébastien Prat :** Après des études en école de commerce en France et en Angleterre, j'ai débuté ma carrière au sein du cabinet de conseil Deloitte Luxembourg au moment où ce pays réinventait son business model, en anticipation de la fin du secret bancaire. Dès le début, je me suis spécialisé dans les sujets liés à la transparence fiscale, aux échanges automatiques d'informations, et à la criminalité financière. En 2014, je suis revenu en Principauté où j'ai créé et dirigé durant 4 ans Deloitte Monaco. La lutte contre le blanchiment de capitaux est progressivement devenue un enjeu majeur. En 2018, j'ai fondé le cabinet Phoenix Consulting Monaco et nous accompagnons aujourd'hui un grand nombre d'acteurs, des secteurs public et privé monégasques, sur ces sujets sensibles de conformité.

### **MBN/ Quels sont les professionnels assujettis à ces réglementations ?**

**S.P. :** En 1994, à la création du SICCFIN, seules les banques et les sociétés de gestion étaient concernées. Au gré des évolutions législatives, le périmètre n'a cessé de s'élargir à des professions non financières. Aujourd'hui, on compte plus de 1300 professionnels assujettis à Monaco, dont notamment les agents immobiliers, les marchands de biens, les bijoutiers, joailliers et horlogers, les experts-comptables, les assureurs... Le yachting, l'automobile, et les centres d'affaires, sont aussi concernés. On estime que 80% des assujettis sont des sociétés de moins de 10 salariés. Le travail quotidien de ces commerçants et prestataires est de vendre des produits et services, non de faire de la conformité avec des réglementations nombreuses, techniquement complexes, et génératrices de coûts supplémentaires difficiles à amortir économiquement. S'il est légitime de lutter contre le blanchiment et d'édicter des lois équilibrées pour répondre aux recommandations de Moneyval, il faudra veiller à ne pas surtransposer les standards européens au risque de mettre en péril l'activité économique monégasque.

### **MBN/ Que leur proposez-vous pour se prémunir des sanctions ?**

**S.P. :** Le dernier rapport de Moneyval fait notamment ressortir un manque de formations. Afin d'aider les professionnels assujettis à se mettre à niveau de façon pratique et rapide, nous avons mis en place des formations sur-mesure pour expliciter les obligations en matière de LBC/FT-P-C. Un joaillier ne pouvant pas déployer les mêmes outils qu'un agent immobilier ou un yacht broker, chaque formation est préparée en amont avec le dirigeant ou ses équipes, et adaptée au secteur concerné. Notre équipe dédiée maîtrise la théorie autant que la pratique. Durant ces formations, nous expliquons aux clients les risques auxquels ils sont exposés, leurs obligations légales, et comment y répondre, afin de limiter le risque de sanctions. Les derniers projets de loi en cours d'étude au Conseil National (n°1077 - n°1078) devraient d'ailleurs encore alourdir ces sanctions, tandis que les contrôles du SICCFIN vont drastiquement se renforcer, en adéquation avec les instructions de Moneyval.

### **MBN/ Concrètement, comment ces formations se déroulent-elles ?**

**S.P. :** Ces formations, qui s'adressent à tous les assujettis, sont dispensées en français ou en anglais. Elles peuvent se faire en présentiel ou en distanciel, et nous proposons aussi une solution d'e-learning. Nous préconisons cependant les formations en présentiel par petits groupes, qui sont plus efficaces. Au-delà de 10 personnes, il est préférable d'organiser une conférence commune à une profession ou un secteur. Pour plus d'efficacité, ces formations n'excèdent pas 2 heures, avec un échange préalable pour estimer le niveau de besoin du client. À l'issue, nous lui remettons le support de formation qui peut alors faire office de guide pratique. Nous lui fournissons aussi l'attestation de formation qui pourra, en cas de contrôle du SICCFIN, témoigner de sa participation et de son engagement en matière de formation et de sensibilisation, conformément à l'obligation légale. La loi instaure par ailleurs une obligation de mise à jour régulière, qui se traduit par une recommandation du SICCFIN de réactualisation annuelle. Depuis 2020, 4 lois complétées d'ordonnances-souveraines ont été publiées, d'où l'intérêt d'être annuellement informé des évolutions législatives. Nos formations sont régulièrement mises à jour sur la base de cas concrets, nationaux ou internationaux, référencés par le SICCFIN ou dans des publications internationales.

### **MBN/ Quels sont les autres avantages de ces formations ?**

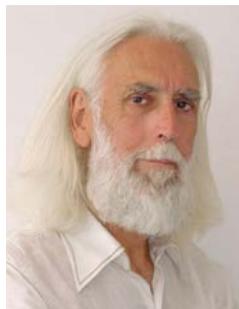
**S.P. :** Nous donnons un aperçu des pratiques de place. Certains secteurs ont instauré via leurs associations/fédérations des pratiques standards en matière de documentation, de recherches sur la clientèle, de procédures, et d'analyses de risques. J'encourage les professionnels assujettis à se regrouper pour établir des bonnes pratiques locales, qui deviennent parfois une norme aux yeux du régulateur, sans être toutefois opposables devant un tribunal. Prenons l'exemple du commerçant vendant un bijou : il a l'obligation préalable de collecter des informations sur son client, de vérifier s'il n'est pas inscrit sur des listes de sanctions à travers le monde (PEP, gel de fonds, embargo...), de faire une analyse de risques, puis de décider s'il va ou non lui vendre ce bijou. Face à ces situations ubuesques, la seule réponse est d'établir des pratiques de place opérables.

### **MBN/ Quelles autres solutions proposez-vous ?**

**S.P. :** Nous avons développé une prestation de Compliance Officer externalisé. Post-formation ou en parallèle, nous pouvons adresser un expert au client un ou plusieurs jours par mois pour le décharger de tout ou partie de ses formalités et procédures. Le client limite ainsi au maximum les risques de mise en cause pour lui-même, l'entreprise, et le préposé.

**En tant qu'organisme formateur agréé par la FEDEM, en accord avec le Gouvernement Princier, les formations LBC/FT-P-C proposées par le cabinet Phoenix Consulting Monaco peuvent bénéficier d'une rétrocession gouvernementale de 30% sur le montant total HT de la formation.**

## LE SYRH EN 3 QUESTIONS/RÉPONSES



**Créé en 2016, le Syndicat des Professionnels en Ressources Humaines (SYRH) regroupe des entreprises monégasques représentatives de l'ensemble des métiers du secteur des ressources humaines à Monaco. Pour en savoir plus, le MBN a rencontré son Président Jean Tonelli.**

### MBN/ QUELLES SONT LES MISSIONS DU SYRH ?

**Jean Tonelli :** Le SYRH porte les intérêts de la communauté RH auprès des instances officielles et des partenaires sociaux sur tous les sujets relatifs à la pratique professionnelle de ses membres, dont il s'attache à valoriser

les savoir-faire et le professionnalisme. Il a donc pour ambition de mieux faire connaître l'offre monégasque dans les domaines de la formation professionnelle, du conseil RH/SIRH, du coaching, du droit social, de la paie, du recrutement (hors intérim), des psychologues d'entreprises, et des professionnels de la fonction RH. Et son but est d'aider les entreprises privées et les institutions publiques à identifier les partenaires et les fournisseurs compétents à Monaco pour les accompagner dans la gestion et l'efficacité de leurs ressources humaines.

encore davantage le poids économique du secteur et mieux faire entendre sa voix. Nous organiserons ensuite un événement à destination des DRH des entreprises monégasques pour leur expliquer la réalité du Syndicat, ses objectifs, et les spécificités et domaines de compétences de chaque cabinet membre.

Le SYRH projette également d'organiser des conférences thématiques et des rencontres avec les DRH des entreprises monégasques pour évoquer leurs besoins spécifiques (le recrutement, les nouveaux modes de management...).

Parmi les autres projets, le SYRH souhaite aussi réaliser une édition annuelle de son annuaire officiel, créer notre propre marque, et mettre en place un pôle de synergies entre les professionnels du secteur, mais aussi avec d'autres groupements ou acteurs économiques dont l'activité est en adéquation avec celle de ses membres.

### MBN/ QUELS SONT LES PROJETS DU SYRH À COURT ET MOYEN TERMES ?

**J.T. :** La prochaine initiative du Syndicat sera de recenser l'ensemble des cabinets RH ayant une activité probante à Monaco, de les inviter à adhérer, afin de renforcer

### MBN/ UN MESSAGE PARTICULIER ?

**J.T. :** Oui, celui de rappeler aux dirigeants d'entreprises et aux décideurs qu'il y a suffisamment de compétences à Monaco pour ne pas aller les chercher ailleurs.

**d'**  
**UNE IDÉE**  
**à**  
**SA RÉALISATION**

**1<sup>RE</sup> BANQUE DES PME\***

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

la réussite est en vous

\*Étude Kantar PME-PMI 2021 - Banques Populaires : 1<sup>re</sup> 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.bpmed.fr - 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 53 529 - Téléphone : +377 92 16 57 57 (1)  
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

PARIS 2024 PARIS 2024  
PARTENARIAT OFFICIEL

## MONACO SHIPPING SUMMER PARTY 2023



©Photographie : Patrick Varotto

**Le 14 juin 2023, à 19h00, au Monte-Carlo Country Club, pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, la Chambre Monégasque du Shipping et le Propeller Club Monaco ont organisé conjointement l'événement "Monaco Shipping Summer Party".**

Près de 200 invités, principalement des membres des deux associations représentant la communauté maritime de Monaco, ont profité d'un cocktail dinatoire convivial.

Ce fut également l'occasion pour Emanuele Lauro, Président de la Chambre Monégasque du Shipping, et Alexandre Albertini, Président du Propeller Club Monaco et également Vice-Président de la Chambre Monégasque du Shipping d'ouvrir les festivités par un discours mettant en exergue les missions et actions des deux associations.

Créé en 1976, le Propeller Club Monaco s'attache à soutenir et promouvoir l'industrie du transport maritime en Principauté en créant une plateforme de contacts sociaux entre les professionnels du transport maritime et les industries connexes grâce à un programme de conférences animées par des orateurs de haut niveau, invités localement et de l'étranger, et l'organisation d'autres événements.



### 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](http://www.mimonaco.mc)

**Rejoignez-nous !**



©Photographie : Patrick Varotto

De gauche à droite : Alexandre Albertini et Emanuele Lauro

Créée en 2006, la Chambre Monégasque du Shipping défend les intérêts des professionnels du transport maritime à Monaco. Elle regroupe actuellement sous une bannière commune 42 compagnies maritimes basées à Monaco et de renommée internationale exerçant une activité d'armateurs, d'affréteurs, de gestionnaires de flottes, de courtiers maritimes et d'agents maritimes, de conseillers et d'experts en droit maritime, et couvrant tous les aspects du transport maritime, du cargo aux bateaux de croisières et aux négociations commerciales.



Depuis 2021

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

\*Hébergeur de données de santé

## INDICES SOCIAUX

### COTISATIONS DE BASE AUX CAISSES SOCIALES MONÉGASQUES ET FRANÇAISES POUR LES EMPLOYEURS À TITRE PROFESSIONNEL DE MONACO ■ Données arrêtées au 15 juillet 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 €
<b>Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO</b>				
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 €
<b>Cotisation CEG</b>				
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 €
<b>Cotisation CET (pour salaires &gt; 1 plafond SS)</b>				
	0,21%	0,14%	29 328 €	351 936 €
<b>Assurance chômage</b>				
	4,05%	2,40%	14 664 €	175 968 €
<b>APEC (pour cadres)</b>				
	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 2ème trimestre 2023 :	140,59
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - juin 2023 :	117,65

#### MONACO BUSINESS NEWS ■ Trimestriel - Juillet 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](http://www.fedem.mc)

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

#### Édition et publicité : SAM MONACO COMMUNICATION

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

**Impression : GRAPHIC SERVICE**  
9, avenue Albert II - 98000 MONACO  
Dépôt légal : 3<sup>ème</sup> trimestre 2023

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

Photo de Couverture, p.2 & 3 : Image réalisée avec le LLM Midjourney



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



# KONA Hybrid Nouvelle Génération à partir de 33400€

FINANCEMENT À PARTIR DE 290€/MOIS <sup>(1)</sup>

HYUNDAI MENTON  
115 avenue de Sospel  
06500 MENTON  
Tél. : 04 93 17 34 87

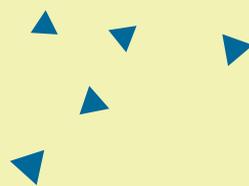
CLG MOTORS MONACO  
9 rue des Açores  
98000 MONACO  
Tél. : +377 93 50 17 82



**HYUNDAI**

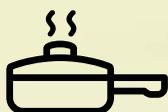
**CLG**  
MOTORS GROUP

(1) Exemple pour un Hyundai KONA Hybrid Intuitive en Location Longue Durée (2) sur 36 mois/30 000 km, 1er loyer majoré de 3 340€ puis 35 loyers de 290€. Exemple hors assurances et prestations facultatives. (2) Offre soumise à conditions, valable du 01/07/2023 au 31/07/2023 chez tous les distributeurs HYUNDAI participants, dans la limite des stocks disponibles (voir conditions de l'offre en concession). Sous réserve d'acceptation par Hyundai Finance, marque exploitée par HYUNDAI CAPITAL FRANCE, SAS au capital de 94 545 500 euros, 69 avenue de Flandre 59700 Marcq-en-Baroeul.



# Comment ne pas faire déborder la facture ?

Pour des cuissons aux petits oignons, pensons aux couvercles !



**#maconsodouce**  
un nouveau regard  
sur l'énergie

Moins d'éclaboussures, moins de kWh consommés  
= Petite facture, un mijoté pour se régaler.