

Monaco Business News

> NUMÉRO 84
TRIMESTRIEL - OCTOBRE 2023

ISSN 2519 - 7770

QUE FAUT-IL CHANGER POUR QUE MONACO RESTE UN PAYS EFFICACE ET ATTRACTIF ?

P.2

CAHIER JURIDIQUE
CONGÉS ET ABSENCES
AU SEIN DE L'ENTREPRISE
POUR RAISON FAMILIALE

P.14

INTERVIEW
RICHARD MARCON
EXPLIQUE LA LOI
N°1.549 (LCB/FT-C)

P.24

99906-84-F:2.00 €



FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques



monacodigital

L'intelligence du numérique en Principauté

PROTÉGEZ VOS DONNÉES GRÂCE AU CLOUD

Externalisez vos sauvegardes sur du stockage objet sécurisé et performant Monaco Cloud, au travers de Monaco Digital et Veeam.



"Pure player" spécialisé
en cyber sécurité.



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

L'éditorial du Président



Philippe Ortelli

© Julian Gurca / Caroli Com

SOMMAIRE

NUMÉRO 84 | TRIMESTRIEL - OCTOBRE 2023

DOSSIER

QUE FAUT-IL CHANGER POUR QUE MONACO
RESTE UN PAYS EFFICACE ET ATTRACTIF ? p. 2 à 12

CAHIER JURIDIQUE

CONGÉS ET ABSENCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE
POUR RAISON FAMILIALE p. 14 à 19

BASES ÉCO

MOBILITÉ SOCIALE p. 20
QU'EST-CE QUE L'ACTUALITÉ ? p. 21

INTERVIEWS

FRANCK JULIEN, PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES FINANCES
ET DE L'ÉCONOMIE NATIONALE p. 22

RICHARD MARCON, CONSEIL JURIDIQUE ASSOCIÉ DU CABINET
MARCON & ASSOCIÉS p. 24 à 25

LA FEDEM VOUS INFORME

ASSOCIATION POUR LA CONNAISSANCE DU DROIT SOCIAL MONÉGASQUE :
9^e PROMOTION DU DUDSM p. 26

LES FORMATIONS PRATIQUES ACDSM p. 26

RÉFORME DU CODE DE LA ROUTE EN ITALIE POUR LES VÉHICULES
IMMATRICULÉS À MONACO : NOUVELLES FORMALITÉS À RESPECTER p. 27

ASSOCIATION « OBJECTIF MONACO » p. 28

FORUM « MONACO POUR L'EMPLOI » : UNE 1^{ère} ÉDITION RÉUSSIE p. 30 à 31

INDICES SOCIAUX

p. 32

« Cent fois sur le métier remettre son ouvrage » me disait ma grand-mère.

Le problème des transports est le problème numéro UN de la Principauté de Monaco.

Ceux qui dirigent ce Pays habitent à moins de dix minutes de leur lieu de travail et ne touchent pas du doigt les vraies problématiques. La réponse apportée jeudi 12 octobre par le Gouvernement au Conseil National le prouve bien :

Ils proposent la création d'un parking de dissuasion dont l'unique objectif est que les résidents voient circuler 3000 voitures de moins par jour sous leurs fenêtres ! Nous n'en avons pas besoin, d'autant plus que cela créera une rupture de flux chronophage et maintiendra l'embouteillage à l'entrée de ce parking.

Nous avons besoin d'un système de transport complet entre l'aéroport de Nice et Vintimille, amorti financièrement sur 100 ans, électrique (et donc écologique), utilisable 24h sur 24, qui garantisse du temps gagné au quotidien à nos salariés et à nos visiteurs, du repos dans des wagons confortables et sécurisés.

Ce projet majeur donnera une visibilité de développement économique sur cette zone géographique pour tous les investisseurs qui nous rejoindront à Monaco. De la même manière que des systèmes de production autonomes d'électricité et d'eau potable... comme l'a prouvé l'incident survenu récemment.

Nous voyons dans le monde ce que l'idéologie peut amener à faire de terrible. Sortons des idées préconçues, de la haine des voitures (surtout à Monaco qui doit tant à l'automobile !) même s'il faudrait travailler sur les consommations, en proposant un avenir de développement réaliste et structurant aux forces vives de ce Pays.

Nous pourrions ainsi donner un sens à nos vies, pour transmettre à nos enfants un environnement écologique et novateur, en retrouvant nos racines deux fois millénaires qui nous viennent de la Grèce antique et de Rome. Ce n'est que l'effort et le combat qui nous construisent, pas la facilité et l'oisiveté.

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

QUE FAUT-IL CHANGER POUR QUE MONACO RESTE UN PAYS EFFICACE ET ATTRACTIF ?

C'est à cette question vitale pour l'avenir du pays, de ses entreprises et de leurs salariés, que le Dossier de ce trimestre tente de répondre. Des chefs d'entreprises de différents secteurs apportent leur éclairage sur les principaux freins auxquels ils sont confrontés, et proposent des pistes de solutions pour tenter d'y remédier, et permettre ainsi au pays de rester un modèle d'efficience et un territoire attractif, où il fait bon travailler, investir, et contribuer à la création de richesse et d'emploi.



INTERVIEWS



Irene Ballini,

**Managing Partner de la SARL Ballini & Cie
et Secrétaire Générale de la Chambre Monégasque du Shipping**

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Irene Ballini : L'histoire de la relation entre Monaco et l'industrie du shipping est le récit d'un succès. D'une part, l'industrie est structurée en groupe de sociétés exerçant à l'international et l'intégration d'une société monégasque dans ce groupe présente de nombreux avantages eu égard à l'environnement juridique actuel. D'autre part, l'industrie du shipping est composée de personnes à fort pouvoir d'achat, résidant en très grande majorité à Monaco, ce qui est un facteur de dynamisation de l'économie locale.

Il ne fait néanmoins aucun doute que cette relation s'est quelque peu dégradée au fil du temps. La concurrence d'autres juridictions, qui offrent à l'Industrie du shipping des conditions pour le moins aussi attrayantes que Monaco, a déterminé le transfert de certaines sociétés de la filière, surtout celles impliquées dans le transport par mer d'hydrocarbures, et l'abandon de Monaco. Ceci en soi ne serait pas un fait à déplorer mais au contraire un moteur d'amélioration, à condition que les autorités sachent le cueillir, et si parmi les raisons de l'abandon de Monaco il n'y avait pas aussi un ennemi interne sournois. En effet, plusieurs sociétés opérant dans l'industrie du shipping se trouvent confrontées à un environnement bancaire largement hostile qui frappe l'industrie aussi bien avec des clôtures soudaines des comptes bancaires qu'avec le refus d'ouverture de comptes en raison tout simplement du type d'activité à exercer selon

l'objet social et alors que, selon le droit monégasque, toute personne morale constituée et domiciliée à Monaco a le droit à l'ouverture d'un compte bancaire dans un établissement de crédit de son choix.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

I.B. : C'est la bureaucratisation qui ronge l'efficacité. L'administration monégasque a toujours été *friendly* et réactive dans l'accompagnement des entreprises locales, et il faut poursuivre un dialogue soutenu et exigeant. La transition numérique ne doit pas être un prétexte pour créer un éloignement. Par ailleurs, alors que le Conseil National a invité la Chambre Monégasque du Shipping à une audition en juillet dernier, le sentiment d'une certaine indifférence du Gouvernement commence à s'installer.

Nous espérons que la récente nomination de Monsieur Marco Piccinini change la donne, et avoir ainsi un interlocuteur plus attentif.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

I.B. : En tant que Chambre Monégasque du Shipping, nous sommes en train de mener actuellement une campagne auprès des experts-comptables pour recenser, à partir de leur observatoire privilégié de professionnels, toutes les problématiques de leurs clients de la filière de shipping et/ou yachting avec les banques, afin de nous aider dans notre démarche de sensibilisation du Gouvernement par rapport à ces goulets d'étranglement de la dynamique économique qui sont en train de miner l'attractivité de Monaco pour l'industrie du shipping, et pas seulement. J'invite les experts comptables à nous répondre, le problème est grave, urgent, et la Loi n° 1.492 du 8 juillet 2020 ayant instauré le « droit au compte » doit être améliorée. En effet, aujourd'hui le secteur bancaire joue non seulement un rôle économique majeur, mais il revêt de facto également un rôle institutionnel considérable. En Principauté de Monaco, aucune entreprise ne peut fonctionner sans avoir un compte bancaire local. Les décisions stratégiques prises par les différents groupes bancaires exercent désormais une influence prépondérante sur le paysage économique, allant jusqu'à rivaliser avec la souveraineté du Gouvernement et de la Direction du Développement Economique, puisque les sociétés de la filière shipping, pourtant dûment autorisées, se trouvent parfois empêchées de déposer le capital social et/ou d'opérer en raison du refus des banques de coopérer.

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

P.B.
PIERRE BRIERE
ASSURANCES
MONACO & FRANCE

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



©Photographe Julien Perrin



Cédric Cavassino, Directeur Général d'Azur Tech Monaco

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Cédric Cavassino : Le frein principal auquel nous sommes confrontés se situe au niveau des ressources humaines : il s'agit de la difficulté de recruter et fidéliser le personnel. Ce n'est pas une question d'attractivité générale de Monaco, mais de logement et d'accès. Dans notre secteur de la propreté, exactement comme dans d'autres comme la sécurité et l'hôtellerie-restauration, notre personnel doit travailler à des horaires non couverts par les offres de transport en commun, et venir en voiture coûte cher, notamment en parking. En conséquence, pour satisfaire ceux de nos clients qui nous demandent d'intervenir dès 5 heures du matin, ou après 22 heures, nous sommes obligés d'être sur la corde raide, ce qui est frustrant pour l'ensemble de nos équipes. Il y a dix ans beaucoup de nos employés vivaient en communes limitrophes, surtout à Beausoleil et Cap d'Ail, mais la hausse des coûts

des loyers a fait que cela n'est plus possible, et la majorité d'entre eux proviennent maintenant de Nice ou de l'Italie, entre Vintimille et Bordighera, et 90% viennent en train.

Nous commençons même maintenant à avoir des difficultés pour attirer du personnel d'encadrement, qui trouve les logements à proximité de Monaco trop chers. Nous perdons de la compétitivité avec les concurrents français, l'avantage salarial ne justifiant pas aux yeux de certains candidats les coûts et les difficultés de logement et d'accès.


MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

C.C. : Il ne me semble pas que la question du logement à proximité puisse être résolue. Même si des constructions pour les actifs étaient lancées en communes limitrophes, elles resteraient soumises à la législation française, et donc notamment au pourcentage minimal de logements sociaux qui ne bénéficieraient pas aux actifs de la Principauté. Monaco doit donc s'attaquer à la question de l'accès, sur le long terme comme sur le court terme. L'idée d'un métro qui relierait l'aéroport de Nice à la Principauté avec des horaires étendus et une plus grande fréquence est excellente, mais nécessitera encore de longues années avant d'être mise en place. En urgence, l'amplitude horaire des trains doit être étendue, au minimum de 4h00 à 23h00. Toujours à court-terme, il faudrait aussi proposer un tarif de parking avantageux pour les pendulaires, et continuer de développer le covoiturage, qui est une excellente solution, mais a besoin d'être renforcé en permanence pour se développer et être intéressant.

Sur un autre registre, les règles de priorité à l'embauche doivent être revues pour les cas comme les nôtres où nous sommes à chaque fois obligé d'attendre un éventuel candidat prioritaire logeant en commune limitrophe, qui n'existe pas, avant de pouvoir véritablement lancer le recrutement. Ce délai impacte négativement notre réactivité, car nous sommes une entreprise de services qui doit pouvoir répondre très vite aux attentes de ses clients.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

C.C. : Monaco est un territoire doté de plein d'atouts, dont une économie dynamique, mais il ne sera pas possible de bénéficier de son développement sans ressources humaines aptes à le soutenir. Le succès du Forum « Monaco pour l'Emploi » du 15 septembre dernier montre que la Principauté est toujours attractive, car beaucoup de candidats se sont déplacés. Mais il faut faire attention à ce que leur intérêt pour travailler à Monaco ne soit pas terni par les questions d'accès et de logement. Pour cela, il faut s'adapter aux règles du travail qui ont changé ces dernières années, la priorité des candidats se tournant plus vers le bien-être et la qualité de vie. Essayons donc de compiler les besoins de Monaco, les perspectives d'avenir que nous connaissons, et les attentes des salariés.




IMPRIMEUR DEPUIS 1980





IMPRESSION OFFSET • IMPRESSION NUMÉRIQUE
 IMPRESSION ET POSE GRAND FORMAT
 TYPOGRAPHIE / LETTERPRESS • SIGNALÉTIQUE
 COVERING AUTOMOBILE • COVERING MOBILIER
 GRAPHISME • MARKETING DIGITAL

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

www.gsmonaco.com

GS Communication S.A.M. • 9, av. Albert II • 98000 Monaco
 +377 92 05 97 97 • info@gsmonaco.com



Stéphane De Santis,

Responsable d'activités chez I2S et MES International,
et nouveau Président de la Chambre Monégasque du Numérique

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Stéphane De Santis : Dans notre secteur le principal frein est le recrutement, notamment en alternance qui devient l'une des meilleures méthodes de formation et d'embauche mais dont l'utilisation reste limitée à Monaco par rapport à la France. En effet, pour pouvoir bénéficier d'un allègement de charges patronales, l'employeur qui souhaite recruter un étudiant en alternance doit répondre à des critères très précis : l'étudiant doit être de nationalité monégasque, ou résident dans les communes limitrophes et scolarisé depuis 3 ans en Principauté. Or, aujourd'hui il n'existe pas à Monaco de filière dédiée au numérique qui permettrait aux entreprises du secteur de disposer d'un vivier de jeunes talents.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

S.D.S. : Au-delà des problématiques de recrutement, l'accessibilité à la Principauté pour les salariés qui viennent majoritairement de l'extérieur, surtout des Alpes-Maritimes mais aussi de Ligurie, est un autre frein majeur qui s'aggrave d'année en année et impacte les entreprises représentées au sein de notre Chambre.

Nous pouvons ajouter également les freins législatifs avec la France en matière de télétravail qui, depuis la crise sanitaire, a pris une importance croissante auprès de la jeune génération. Cette dernière ne demande pas s'il y a du télétravail dans l'entreprise, mais combien de jours de télétravail il y a. L'employeur doit donc relever un double défi : adapter l'entreprise pour capter ses jeunes talents, et ne pas négliger ses collaborateurs historiques, âgés de 35 ans et plus. Enfin, l'accès pour les entreprises monégasques à des locaux de l'Administration des Domaines est une nécessité, le coût des loyers dans le secteur privé étant tellement élevé que cela affecte leur compétitivité par rapport à leurs homologues françaises.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

S.D.S. : Je trouve qu'aujourd'hui lorsque nous parlons d'attractivité pour une clientèle très haut de gamme essentiellement liée à l'immobilier de luxe, nous laissons trop de côté le fait qu'il faut également donner les moyens aux entreprises monégasques d'adresser les besoins de cette clientèle.

Le risque est que ce soit les entreprises qui viennent de l'extérieur qui adressent cette clientèle, appauvrissant ainsi le tissu économique monégasque. C'est une réalité que nous constatons de plus en plus souvent.



Henri Fabre,

Gérant des bureaux d'études Betek Ingénierie et Monaco Études Ingénierie, Président du Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique (SPAC),
et Secrétaire Général de la FEDEM

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Henri Fabre : Dans nos activités de prestations intellectuelles et de services, le principal frein est d'attirer et de fidéliser les talents et les compétences nécessaires. Nous faisons un métier passionnant de haute technicité au service de projets exceptionnels. Chaque projet est un prototype qui nécessite de relever des défis d'ingénierie ! En raison de ce niveau de technicité recherché, nos recrutements nécessitent un bassin d'emploi élargi, sur une échelle à minima française, et souvent au-delà. Pour des passionnés, Monaco est un territoire extraordinaire. C'est aussi un laboratoire qu'il est difficile de quitter quand on a commencé à y travailler et à l'apprécier. Notre modèle social favorable est aussi un facteur d'attractivité à préserver.

Pour autant, ces éléments positifs ne contrebalancent pas le point d'achoppement majeur que sont les difficultés d'accès à Monaco et de logements à proximité de nos actifs. C'est une

redite, mais c'est une réalité qui est à la source de nos difficultés de recrutement.

Les candidats sont aujourd'hui enclins à équilibrer davantage leurs vies privée et professionnelle, surtout les personnes hautement qualifiées, se situant généralement sur une tranche d'âge au-delà de la trentaine, avec des enfants en bas âge et des besoins de garde associés. Cette problématique était moins prégnante il y a 20 ans, car la personne du noyau familial qui faisait le choix d'exercer un métier d'ingénierie dans le BTP, où il est indispensable d'être très investi, avait souvent à ses côtés une autre personne qui optait pour une carrière lui permettant de gérer la logistique quotidienne. Actuellement les carrières sont souvent mixtes, les deux personnes ayant des métiers prenants, ce qui rend de plus en plus faible le niveau de tolérance aux complexités logistiques. Les candidats sont préoccupés par la gestion du quotidien, le reste est subsidiaire dans la négociation. Et, en fonction des profils, notre attractivité est minorée, voire non perçue.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

H.F. : La première solution, utopique, serait d'être en capacité d'augmenter les salaires pour attirer à Monaco davantage de candidats hautement qualifiés. Dans nos métiers, ils sont peu ou prou similaires aux salaires français ; et donc insuffisants pour pallier les contraintes logistiques de transport et de logement. Cela paraît difficilement réalisable sans porter gravement atteinte à la compétitivité de nos entreprises, contraintes par la loi du marché. Les sociétés d'ingénierie monégasques sont en concurrence directe avec des homologues étrangères, notamment françaises, qui n'ont pas les mêmes difficultés. Les talents peuvent s'y loger à proximité sans que le coût des loyers soit trop prohibitif, et/ou disposer de parkings gratuits au pied de l'immeuble où ils travaillent, dont les bureaux sont loués à des tarifs très inférieurs. Dans les Alpes-Maritimes, par exemple, le prix du m² par an est d'environ 120 à 150 € alors qu'à Monaco il se situe autour de 400 € dans le locatif domanial et de 700 à 800 € dans le locatif privé, sans compter le coût du parking.

La seconde alternative, transversale à tous les secteurs, serait de parvenir à améliorer les conditions d'accueil des salariés pour qu'ils trouvent un écosystème de vie qui les attire. À titre personnel, je suis conscient de la chance qui est la mienne de ne pas avoir à prendre la voiture pour venir travailler le matin et rentrer chez moi le soir ! Dans notre secteur, nous embauchons surtout des cadres ingénieurs dont les rémunérations sont supérieures au salaire moyen français, à la fois insuffisantes pour résider à Monaco et non éligibles aux critères des logements sociaux dans les communes limitrophes. La solution la plus efficace serait d'augmenter le parc de logements non sociaux

dédiés aux actifs dans les communes limitrophes, ce qui leur permettrait de monter en gamme et résoudrait les questions de transport. Notre pays est attractif et doit le rester, et pas seulement pour des retraités très aisés.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

H.F. : Les sociétés d'ingénierie monégasques sont majoritairement des structures à taille humaine avec en moyenne 12 à 20 salariés. Leurs dirigeants ont le sens des réalités et sont proches de leurs collaborateurs. Ils œuvrent pour le bien-être de tous, et non uniquement pour leur intérêt personnel.

Les acteurs de la société civile que nous représentons ont la volonté d'aider les décideurs politiques à faire bouger les lignes, en expliquant la réalité du terrain et en appuyant certains messages, auprès des autorités françaises par exemple. L'attractivité de Monaco est et restera fragile, parce que notre pays est un caillou dans un vaste monde qui évolue en permanence. Mais même si c'est long et difficile, nous sommes condamnés à l'action !

J'ajouterai que, pour investir, un entrepreneur a besoin de visibilité et de stabilité. Il pèse le risque des futures évolutions réglementaires, légales, ou fiscales. Aussi, nos textes doivent rester simples et ne pas surtransposer ce qui se fait ailleurs, pour être faciles à appliquer par des PME/TPE. Et si l'administration est naturellement amenée à grossir ses effectifs, il ne faut pas que cela entraîne une dilution des responsabilités et une moindre pérennité des réponses apportées. Gardons l'efficacité et le pragmatisme qui ont toujours caractérisé le lien entre les secteurs public et privé à Monaco, et ont permis la réussite de notre pays !



Nos services digitaux.

Pour vous faciliter l'assurance au quotidien.

Votre parcours client digitalisé

- 1** **Souscription**

 - Demande en ligne
 - Signature électronique
- 2** **Suivi**

 - Notification SMS et email
 - Espace client et application
- 3** **Gestion**

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



- 4** **Déclarations**

 - Déclaration sinistre
 - Pro** Déclaration sinistre flotte
- 5** **Assistance**

 - Ligne directe de votre assistance
 - Contact direct de votre chargé personnel
- 6** **Factures / Paiements**

 - Consultation, téléchargement et paiement des factures
 - Gestion des moyens de paiement
 - Nouveau** Activation du prélèvement automatique



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



et sur l'application.



Matthieu Gédon-Monaco, Associé-Gérant de Westrope Real Estate

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Matthieu Gédon-Monaco : Tout d'abord, je souhaite dire que nous avons la chance d'avoir un cadre de travail privilégié où, globalement, les acteurs économiques et les différentes émanations du Gouvernement Princier travaillent en collaboration étroite. Cela permet généralement un dialogue afin de faire évoluer les choses dans le bon sens.

Dans notre activité immobilière, les principaux freins se situent au niveau de l'administration qui, généralement par manque d'automatisation et de digitalisation, n'est pas toujours capable de répondre rapidement aux besoins de la profession.

Typiquement, et cela dépasse le cadre de notre secteur, nous sommes encore trop souvent obligés de remplir des formulaires papier, et les différents services n'étant pas connectés, il nous faut souvent fournir à de nombreuses

reprises des informations que l'administration a déjà en sa possession. C'est par exemple le cas pour toutes les procédures liées au Registre des Bénéficiaires Effectifs (RBE).

Nous constatons également des difficultés sur les actes administratifs non courants, où il est parfois impossible d'obtenir une réponse claire sur les procédures à respecter.

Certaines procédures administratives sont en train d'être mises à jour mais cela prend du temps. C'est un travail de longue haleine mais nous avons la chance d'avoir une Chambre Immobilière qui est active et force de proposition pour améliorer les difficultés rencontrées par les agents immobiliers.

Enfin, et cela explique en partie le reste, le pays n'est pas assez méritocratique. Sur ce point je m'inspire beaucoup des entreprises anglo-saxonnes qui favorisent la compétence et le résultat plutôt que l'ancienneté. Si Monaco souhaite rester une « ville-monde » cela passera forcément par une mise à niveau des salaires des profils que nous souhaitons y attirer.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

M. G-M. : La première évolution est bien sûr au niveau de la digitalisation, qui doit s'accélérer du côté des agences aussi. Par exemple, nous avons fait partie des premières agences à mettre en place le prélèvement automatique, or environ 70% de nos paiements sont toujours effectués par chèque. D'ailleurs, pourquoi les chèques sont-ils gratuits et les virements souvent payants ? Pourquoi certaines banques font-elles payer l'accès au compte bancaire en ligne alors que l'envoi des relevés papier est gratuit ? Ce devrait être l'opposé. Il faut donc un fort changement de mentalité à ce niveau.

Ensuite, j'encourage fortement les jeunes monégasques à avoir une vraie expérience professionnelle à l'étranger. Elle est nécessaire afin de s'ouvrir l'esprit et d'apprendre ce qui fonctionne, ou pas, ailleurs. Prenons l'exemple de Londres : une société peut y être créée en une demi-journée, le niveau de compétition y est élevé - ce qui entraîne une excellente qualité de service pour l'utilisateur final - et la méritocratie y est généralisée avec d'excellents niveaux de salaires. Pour ne pas être dépassé, Monaco devra en prendre exemple.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

M. G-M. : On entend trop souvent « Pourquoi changer ? Ça a toujours très bien marché jusqu'à aujourd'hui ». Il me semble qu'il est effectivement important de savoir d'où on vient, mais aussi qu'il est crucial de regarder vers l'avenir pour avancer. C'est à la jeune génération d'entrepreneurs de faire entendre sa voix pour combiner au mieux ces deux aspects et définir un cadre économique dynamique.

Puisque nous parlons d'avenir, j'en profite pour saluer la décision du Gouvernement d'avoir mis en pause les négociations avec l'UE car je ne pense pas que l'UE apporte des solutions adaptées à nos spécificités locales.



Le N°1 du RECRUTEMENT à Monaco

Depuis plus de 40 ans notre sérieux, réactivité et savoir-faire en Ressources Humaines ont permis à MI d'asseoir une solide réputation dont elle a rapidement eu le privilège de bénéficier auprès de ses clients et collaborateurs.

www.mimonaco.mc

Rejoignez-nous !





**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**



Gérald Moyne,

Directeur Général de Monaco Star Events et First Class Organisation, et Président de la Chambre Monégasque de la Communication et de l'Événementiel

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Gérald Moyne : En matière d'événementiel, les lenteurs et le manque de clarté administrative lors de l'instruction des dossiers d'autorisation de montage sont à souligner. C'est un phénomène assez nouveau qui a été relevé par plusieurs membres de notre Chambre. Les délais et les procédures de l'administration ne prennent pas suffisamment en compte la réalité de l'activité événementielle qui intègre une bonne partie de « last minute ».

Ce problème peut partiellement s'expliquer par la multiplicité du nombre d'agences événementielles à Monaco, et également par le manque de professionnalisme de certaines d'entre elles, mais il est important de le résoudre.

Heureusement, il semble que le Gouvernement a pris conscience de cette problématique lors de la période de la crise sanitaire en réglementant davantage cette branche d'activité. Un travail de clarification de la réglementation serait toutefois bienvenu entre les professionnels, la Mairie de Monaco, et les départements du Gouvernement concernés.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

G.M. : Monaco véhicule une image encore très forte sur la scène internationale. Le nombre et la qualité des événements

organisés en Principauté y contribuent fortement : formule 1, rallyes, tennis, cirque, jumping, athlétisme, yachting, culture, sans oublier les congrès professionnels qui relèvent plus du domaine du tourisme et des voyagistes. Pour les opérateurs locaux, c'est une manne exceptionnelle qu'il faut entretenir.

Malgré le prestige et la renommée des événements qui y sont organisés, Monaco a conservé un côté « artisanal ». C'est aussi ce qui fait son charme. La tendance veut qu'aujourd'hui les grands événements internationaux soient plus standardisés, digitalisés, et prennent place dans des structures au design ultra créatif. Ils offrent également une palette d'expériences non accessibles à tous, dont les visiteurs sont de plus en plus friands.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

G.M. : Nous sommes à la croisée des chemins, et si Monaco veut continuer à faire rêver, il faut que chaque opérateur lié à l'événementiel se remette un peu en question et apporte sa touche de progrès pour pérenniser l'attractivité de nos rendez-vous. Certes, Monaco n'est pas Dubaï et nous n'organiserons jamais des tournois de tennis sur les toits des immeubles, mais nous devons nous inspirer de toutes les idées innovantes. Cela implique notamment d'accepter des partenariats avec des grands groupes internationaux, de faciliter l'implantation de fournisseurs performants, et d'ouvrir à l'événementiel un maximum de lieux insolites publics ou privés.



Éric Pérodeau,

Gérant de Média Computers et past Président de la Chambre Monégasque du Numérique, et

Jean-Marc Rietsch,

Gérant de Fisam et Conseiller au Bureau Syndical de la Chambre

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Éric Pérodeau : L'usage du numérique est encore insuffisant. L'Administration doit avoir valeur d'exemple et sa règle de conduite se doit de ne pas demander deux fois la même information à une entreprise ou un résident. Pour être davantage un facilitateur de la vie économique, le Gouvernement doit prendre conscience qu'il y a besoin de plus de réactivité dans certains domaines. Extended Monaco a mis en place des formations pratiques, notamment sur le e-commerce, mais celles-ci ont occulté des difficultés légales majeures. Certaines activités sont entravées à l'export au

point de devoir créer une entité en France, ce qui est contre-productif pour notre pays. Par ailleurs, des outils numériques essentiels sont maintenant à la disposition des entreprises ici, mais on apprend que, par méconnaissance, avocats ou experts-comptables déconseillent leur utilisation.

Jean-Marc Rietsch : La Principauté a pris du retard dans le numérique, en particulier au niveau des démarches administratives. Ainsi l'usage de la signature électronique peine encore à se généraliser dans la mesure où il n'est pas encore possible d'aller jusqu'au bout de la chaîne et que sa reconnaissance en dehors de la Principauté suscite encore beaucoup de questions là où il n'y a pas lieu d'être. Il est ainsi

important de rappeler que des investissements importants ont été réalisés afin de bâtir un dispositif technico-légal reconnu qui offre même aux usagers une identité numérique que d'autres nous envie.

MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

E.P. : Il ne me semble pas avéré de dire que Monaco perd de son attractivité, mais si, sur un plan global, cette notion est importante, l'accent devrait davantage être mis sur le soutien des forces vives du pays, sur celles qui créent déjà de la richesse. Dérouler des tapis rouges pour de nouveaux arrivants est acceptable si les présents depuis longtemps ont accès aux mêmes facilités. Ici nous avons tous les mêmes contraintes : les difficultés d'accès, le coût des loyers, et donc les difficultés de recrutement.

Monaco a la chance d'être un petit pays, où les transformations peuvent être mises en œuvre rapidement. Il faudrait prendre exemple sur un autre petit pays qui réussit sa transition numérique : l'Estonie. Le Premier Ministre y est de formation juridique, ce qui aide beaucoup le pays à légiférer pertinemment, et tout le monde travaille dans le même sens.

J.-M.R. : Monaco pourrait en effet faire partie des pays phares en matière de numérique. En complément à ce que font déjà d'autres pays comme l'Estonie il existe incontestablement

plusieurs sujets sur lesquels la Principauté pourrait se positionner et faire de sa petite taille un véritable atout afin de tester en grandeur réelle certaines hypothèses ou concepts. Monaco pourrait même aller jusqu'au bout de la filière numérique en créant une formation pluridisciplinaire à la fois originale et innovante destinée à apporter les compétences techniques, juridiques, organisationnelles, sociales, et autres, aux futurs dirigeants.

E.P. : Il y a cependant un piège dans lequel il ne faut pas tomber : ne pas vouloir tout réguler systématiquement, les choses doivent se faire naturellement, et bien sûr il ne faut pas surtransposer les normes. La liberté d'entreprendre et la facilité de fonctionner sont essentielles.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

J.-M.R. : Monaco a des atouts, ce serait dommage de les laisser passer, en particulier dans l'environnement numérique qui ne nécessite pas forcément beaucoup d'espace. En accord avec la stratégie actuelle, reste à choisir deux ou trois thèmes suffisamment précis, et y travailler.

E.P. : La petitesse du pays peut être un inconvénient mais aussi un réel avantage. Le pays peut être un modèle pour tester et valider de nouveaux services numériques, exactement comme Télé Monte-Carlo qui avait servi de laboratoire pour tester des publicités sur l'axe Menton-Marseille avant un lancement national.

mobee by SMEG
l'électrique en quelques clics

**Nouveau,
Mobee jour et nuit
à prix plafond!**

QR code: [mobee.mc](https://www.mobee.mc)



Peugeot e208
Plafond **40€***/journée de 8^h à 18^h
Plafond **25€***/nuit de 18^h à 8^h



Tesla Model 3
Plafond **70€***/journée de 8^h à 18^h
Plafond **45€***/nuit de 18^h à 8^h



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

* Prix abonnés Club Mobee. Tarifs en € TTC.

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

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



Marion Soler,

Directrice Générale d'Actis S.A.M. et Conseiller au Bureau Syndical de la Chambre Monégasque du Numérique

MBN/ Quels sont les principaux freins que vous rencontrez dans votre activité ?

Marion Soler : Malgré la qualité du travail réalisé par l'ensemble des institutions pour démocratiser le numérique en Principauté, certains circuits de décision sont encore trop longs au sein des entreprises de la place pour permettre l'adoption de vrais réflexes de dématérialisation. Cela est dû à mon sens au maintien d'une appréhension face au monde numérique qui ne se justifie plus au vu des mesures de sécurité et de protection des données prises en Principauté. Le manque d'obligations légales à l'adoption du numérique, comme c'est déjà parfois le cas chez nos voisins Français, est également un des freins rencontrés, à l'instar de l'obligation de dématérialisation des factures.


MBN/ Quelles évolutions sont nécessaires selon vous pour que Monaco reste un pays efficace et attractif ?

M.S. : Afin que Monaco reste efficace et attractif il convient de poursuivre les travaux lancés sur les politiques de mobilité,

de transport et de logement. En effet, pour être en mesure de continuer à accueillir des profils de collaborateurs experts dans le secteur du numérique, il est essentiel de faciliter l'accessibilité à Monaco et de leur permettre de se loger au plus près.

MBN/ Quel message voulez-vous faire passer ?

M.S. : Le message que je souhaite faire passer est un message de confiance. Confiance dans le numérique pour l'avenir de la Principauté. Confiance dans la capacité de nos institutions à continuer leur action pour faire grandir la maturité numérique des professionnels de la place et pour mettre à disposition des entreprises le cadre juridique nécessaire à une adoption complète du numérique. De plus, un message important est celui d'agir. En effet, c'est par l'action de l'ensemble des acteurs que Monaco pourra développer son influence dans le secteur du numérique, et la Chambre Monégasque du Numérique s'y emploie avec force et conviction.



Au travers de la diversité des secteurs, les chefs d'entreprises partagent les mêmes constats. Ce sont d'abord les difficultés d'accès à Monaco et de logement des actifs qui attentent à l'attractivité du pays, et les gênent souvent dans leurs recrutements. Mais ces problèmes connus ne sont pas les seuls. L'importance croissante de l'administration et la multiplication des contrôles et des procédures, alors même que leur numérisation n'est pas achevée, sont aussi apparus comme des freins importants. De l'avis quasi unanime, la Principauté a la force d'être un petit pays où les décisions peuvent être rapidement mises en place, et où les relations entre l'administration et les entrepreneurs sont directes. C'est grâce à ces atouts que Monaco pourra réagir pour rester attractif.

Philippe Gouillou & Carole Quazzolo

JUTHEAU HUSSON

CONSEIL ET COURTIER
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

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

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

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

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



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



www.jutheau-husson.com

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

CONGÉS ET ABSENCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE POUR RAISON FAMILIALE

Pour concilier certains impératifs de la vie familiale avec le travail, le législateur mais également les partenaires sociaux en Principauté ont prévu certaines mesures accordant aux salariés le droit de s'absenter quelques heures, quelques jours, voire quelques mois (pour donner naissance ou accueillir un ou plusieurs enfants, l'élever, le soigner lorsqu'il est malade, se marier....) puis de revenir dans l'entreprise.

Dernièrement, la loi n° 1547 du 22 juin 2023 est venue poursuivre l'œuvre entreprise depuis plus de 50 ans et permettre encore davantage aux salariés de concilier les événements les plus tragiques de l'existence (maladie, handicap, décès,) avec leur vie professionnelle.

Cette loi est venue généraliser le don de jours de congés aux salariés du secteur privé, confrontés à des situations exceptionnelles d'une particulière gravité.

Ce texte motivé par la solidarité de la communauté de travail envers un salarié a une véritable dimension humaine.

Nous ne traiterons dans ce chapitre que des principales absences ayant un rapport avec la famille (de sa naissance à sa mort) et des principaux textes sur lesquels il ne faut pas faire l'impasse.

L'objectif est d'apporter des informations concrètes afin que chacun puisse se familiariser avec le droit social monégasque qui est un droit spécifique qui est représentatif de notre pays, un droit vivant, en pleine évolution.

I. LE CONGÉ DE MATERNITE

Le droit au congé

Ainsi, lorsqu'une salariée attend un enfant, la loi n° 870 lui reconnaît le droit de suspendre son contrat de travail pendant une certaine période entourant l'accouchement. Il est important de connaître précisément, les droits et obligations qui en découlent.

La loi n° 870 donne à la femme enceinte, quel que soit le contrat qui la lie à son entreprise et quelle que soit son ancienneté, le droit d'interrompre le travail pendant une période plus ou moins longue.

La durée du congé

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance).

La durée légale, récapitulée dans le tableau ci-dessous varie en fonction du nombre d'enfants dont la femme enceinte a déjà donné naissance et du nombre d'enfants attendus.

Conformément à l'article 5 alinéa 2 de la loi 870, une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder six semaines, peut être prise, sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

DURÉE DU REPOS INDEMNISÉ

Durées exprimées en semaines		Durée Totale du congé	Période prénatale	Période postnatale	Possibilités de report du congé prénatal	Possibilités de report du Congé postnatal
GROSSESSE SIMPLE	- de 2 enfants déjà à charge ou nés viables	18	8	10	6	0
GROSSESSE SIMPLE	2 enfants déjà à charge ou né viables	26	8	18	6	2
GROSSESSE GEMELLAIRE		34	12	22	6	4
+ de 2 enfants à Naître		46	24	22	6	0

Rallongement de la période prénatale

Conformément à l'article 5-1, 1° alinéa 2 la période prénatale de 8 semaines en cas de grossesse simple pour la mère qui a déjà donné naissance à 2 enfants nés viables et à charge, peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines ; la période postnatale de 22 semaines étant réduite d'autant.

Conformément à l'article 5-1, 2° alinéa 2 la période prénatale de 12 semaines en cas de grossesse gémellaire, peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période postnatale de 22 semaines étant réduite d'autant.

Enfin, certaines circonstances particulières tel que l'accouchement prématuré ou l'état pathologique résultant de la grossesse ou l'hospitalisation de l'enfant peuvent prolonger la suspension du contrat.

En effet, tout d'abord si l'accouchement a lieu avant la date présumée, l'interruption de travail peut-être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la période d'interruption maximale à laquelle la femme peut prétendre selon le cas.

De même, lorsqu'un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique. Ceci dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Pour avoir droit à cette prolongation, il faut savoir quand même que le certificat médical doit constater un lien de causalité entre l'état pathologique justifiant l'arrêt de travail et la grossesse ou l'accouchement de la salariée.

Si la femme accouche d'un enfant qui reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, et s'il demeure au-delà de ce délai, la salariée peut reporter à la date de la fin d'hospitalisation tout ou une partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La prise du congé de maternité

Le congé de maternité est un droit et non une obligation. Toutefois, l'article 4 de la loi n° 870, interdit à tout employeur d'occuper sciemment une mère à un travail quelconque pendant les six semaines qui suivent la date de l'accouchement et pendant les deux semaines qui précèdent la date présumée de la délivrance sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affectée ne préjudicie pas à son état de santé.

L'indemnisation du congé maternité

Pendant toute la durée du congé maternité, le salaire est suspendu et la salariée perçoit des indemnités journalières de la CCSS assimilées à un revenu de substitution. La salariée qui doit justifier notamment d'une perte de rémunération consécutive à sa cessation d'activité pour maternité perçoit une indemnité journalière de maternité égale à 90 % du salaire brut journalier moyen qu'elle a acquis au cours des douze derniers mois précédant le début du congé prénatal.

Assimilation du congé à du travail effectif

Le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

De même, pour l'ouverture du droit à congés payés, la loi n° 619, assimile les périodes de repos des femmes en couche à du travail effectif.

Protection de la salariée

- Mesures particulières fixées en matière d'hygiène et de sécurité

L'article 10 de l'arrêté ministériel 58-168, concernant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité du travail des femmes et des enfants, interdit de faire porter, pousser ou traîner, une charge quelconque par des femmes dans les huit semaines qui suivent leurs couches.

- Horaire

Les dispositions conventionnelles interprofessionnelles prévoient que les chefs d'entreprise permettront aux femmes salariées en état de grossesse de quitter leur travail, sans minoration de salaire, 5 minutes avant l'horaire fixé.

- Allaitement

L'article 8 de la loi n° 870 prévoit qu'en cas d'allaitement maternel, l'employeur est tenu pendant un an à compter du jour de la naissance, d'accorder à cet effet à la mère salariée une pause de 30 minutes pour chaque période de 4 heures de travail.

- rupture du contrat

La femme en état de grossesse bénéficie d'une protection contre le licenciement. En effet, l'article 1^{er} de la loi interdit le licenciement de la salariée dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de la loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Le licenciement d'une salariée en état de grossesse est même sujet à annulation à la condition que l'employeur ait été informé de l'état de la salariée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, par l'envoi de la part de celle-ci d'un certificat médical, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La loi établit une distinction entre les périodes de la grossesse avant le congé de maternité, pendant le congé maternité et après sa fin. L'interdiction est renforcée pendant le congé maternité.

Durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité fixé par l'article 5 de la loi 870, de même que pendant les quatre semaines, qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, auxquelles elle a droit, la salariée bénéficie d'une protection relative. En effet, pendant ces périodes, l'employeur ne peut pas licencier la salariée, sauf s'il peut justifier d'une faute grave non liée à l'état de grossesse, d'une cessation ou d'une réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore de l'échéance du contrat de travail.

Enfin, en aucun cas, même si l'entreprise justifie d'une faute grave, il ne lui est possible de licencier une femme salariée durant le congé de maternité ; cette interdiction est absolue.

L'entreprise ne peut pas signifier un licenciement, quel que soit le motif, même s'il est précisé que celui-ci ne prendra effet qu'à l'issue du premier jour de reprise du travail. De même, le licenciement ne peut prendre effet pendant la période de suspension visée à l'article 5, ce qui signifie qu'un licenciement notifié avant le début du congé maternité, ne peut prendre effet pendant cette période.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave non liée à l'état de grossesse, ou résultant d'une cessation ou réduction d'activité, soit encore du fait de l'échéance du contrat de travail, devra au préalable être soumis à l'examen de la Commission de Débauchage et de Licenciement instituée par l'Article 8 de la loi 619 du 17 Juillet 1957.

Fin du congé de maternité

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise. Si elle a fait l'objet notamment d'un changement d'affectation, elle doit récupérer son poste ou un emploi analogue comportant une rémunération équivalente. Cependant, lorsqu'il intervient à la demande de la femme salariée, le maintien d'une même rémunération est subordonné à une année au moins de présence dans

l'entreprise à la date médicalement retenue comme étant celle du début de la grossesse.

Toutefois, la salariée peut ne pas souhaiter réintégrer son poste, conformément à l'article 7 de la loi n° 870, qui dispose que :

« À l'expiration de la durée légale du congé maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans délai de congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture. »

Dans ce cas de figure, la salariée doit, quinze jours au moins avant le terme du congé maternité, aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision de ne pas reprendre son emploi, au terme de la suspension de son contrat. Ces formalités dispensent la salariée de respecter le délai de congé et de payer une indemnité de rupture à son employeur. Toutefois, ce délai de quinze jours, ne peut pas être prolongé sauf accord des parties.

La salariée qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui effectue toutes les formalités nécessaires, bénéficie d'une priorité de réembauchage à condition qu'elle le demande à son employeur, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail et par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est alors tenu pendant un an à dater de cette demande, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de emploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

II. LE CONGÉ D'ADOPTION

Le droit au congé

Au même titre que la salariée qui attend un enfant et qui se voit reconnaître le droit de suspendre son contrat pendant un certain temps, le législateur en Principauté a ouvert **aux salariés** adoptant un ou plusieurs enfants âgés au plus de 16 ans et n'ayant aucun lien de filiation avec l'un ou l'autre des conjoints, conformément aux règles du Code Civil, le droit de s'absenter pendant un délai plus court, mais toutefois raisonnable, afin de leur permettre d'accueillir dans leur cellule familiale ce ou ces enfants, même s'ils ne leur ont pas donné la vie.

Conformément à l'article 2 de la loi n° 1271 (relative au congé d'adoption accordé aux salariés), signée le 03 Juillet 2003 :

« les salariés, autorisés en application des articles 240 à 297 du Code Civil à accueillir un ou plusieurs enfants à titre d'adoption, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption ».

Durée du congé

Ce congé est d'une durée de huit semaines au plus dans le cas d'une adoption d'un seul enfant et de dix semaines au plus, si le foyer a déjà des enfants à charge, ou dans le cas d'adoptions multiples.

Cette durée peut commencer sept jours avant, ou au plus tard le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Prise du congé

Le congé d'adoption est un droit reconnu au salarié. Il reste libre de le prendre ou non. Le congé d'adoption peut-être réparti dans le temps entre les deux parents ou pris simultanément en totalité ou en partie.

Dans les deux cas, la durée cumulée du congé pris par chacun des deux parents ne peut excéder (huit ou dix semaines).

L'indemnisation du congé

Pendant toute la durée du congé d'adoption, le contrat est suspendu et le salarié va percevoir, dans certaines conditions, de la part de la CCSS, des indemnités journalières d'un montant identique à celles versées pour le congé maternité (ces indemnités seront versées au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant ou des enfants au foyer et au plus tard le jour de son ou de leur arrivée).

Assimilation du congé à du travail effectif

Le congé d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

Les effets du congé sur le contrat de travail

Le congé a pour effet de suspendre le contrat de travail. Le salarié comme l'employeur sont dispensés d'exécuter leurs obligations contractuelles. Mais, cette suspension s'accompagne d'une protection particulière :

- protection contre le licenciement.

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la période de suspension ainsi que pendant quatre semaines après l'expiration de cette période, même si finalement il n'use pas de son droit.

Seule une faute grave, indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même ou la réduction de l'activité de l'entreprise peut justifier un licenciement pendant cette période de protection.

Toutefois et conformément à l'alinéa 4 de l'article 5 de la loi 1271, en aucun cas la résiliation du contrat de travail par l'entreprise ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période du congé d'adoption. Ce qui signifie d'une part, que l'employeur ne peut adresser pendant cette période, une lettre de licenciement à son salarié, même, s'il y a une faute grave et de même, un licenciement notifié avant le début du congé d'adoption, ne peut prendre effet pendant ledit congé.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave du salarié et le non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée arrivé à échéance pendant la période du congé d'adoption (que le salarié use ou non de ce droit) ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent est soumis préalablement à la commission de débauchage et de licenciement prévue par l'article 8 loi n° 629 du 17/07/1957.

Fin du congé d'adoption

À l'issue du congé d'adoption, le salarié reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise mais, il peut ne pas souhaiter réintégrer son poste à l'expiration de la durée légale du congé d'adoption, en vue d'élever son enfant ou les enfants accueillis. La loi lui permet de ne pas réintégrer son poste, de ne pas respecter un délai de préavis et de s'exonérer de tout paiement d'une indemnité de rupture.

Dans ce cas, il doit, quinze jours au moins avant le terme du congé d'adoption, aviser son employeur par lettre recommandée avec

accusé de réception qu'il ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption. Le salarié qui décide de ne pas réintégrer son poste de travail et qui prévient son employeur, conformément à l'article 7 alinéa 2 de la loi 1271, bénéficie d'une priorité de réembauchage, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption à condition qu'il le demande par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur.

L'employeur est alors tenu de l'embaucher en priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre (ce ne sera pas forcément celui qu'il occupait avant son congé d'adoption).

III. CONGÉ DE PATERNITÉ

Le droit au congé

En Juin 2006, le législateur a adopté la loi n° 1309 reconnaissant un droit spécifique au père à l'occasion de la naissance de son enfant, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé paternité doit débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Cette date limite est prorogée d'autant en cas d'hospitalisation de l'enfant, comme le prévoit l'article 4 alinéa 2 de la loi 1309.

Modalités du congé de paternité

↳ La durée

Le père peut suspendre son activité professionnelle pendant une durée de 12 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple ou pendant une durée de 19 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge.

Il s'agit d'un droit reconnu au père et non une obligation. Il peut ne pas vouloir prendre ce congé ou seulement en partie. Le père fixe librement la date de début du congé paternité.

S'il veut en bénéficier, **il doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, deux semaines au moins** avant la date à laquelle il entend prendre le congé, et préciser dans la lettre, la durée de la période de congé dont il entend bénéficier. (article 5)

En outre, il est tenu de justifier auprès de son employeur de la naissance de l'enfant ainsi que sa qualité de père. A défaut, il ne peut bénéficier du congé de paternité. (article 3 de la loi) .

↳ Dérogation au délai de préavis

La loi n° 1309 prévoit que dans deux cas, le salarié est dispensé de respecter un préavis de 15 jours pour prévenir son employeur de la prise du congé.

- Il s'agit tout d'abord du cas où la naissance surviendrait avant la date médicalement présumée de l'accouchement (alors que la date de début du congé de paternité était prévue). Dans ce cas de figure, le congé de paternité peut être immédiatement pris après l'accouchement ...

Le salarié est toutefois tenu d'aviser son employeur avant de s'absenter ; la durée de l'absence restant inchangée.

- Il s'agit enfin du cas où la naissance survient plus de

deux semaines avant la date médicalement présumée de l'accouchement et alors que le salarié n'a pas encore avisé son employeur de son intention de bénéficier d'un congé de paternité. Dans ce cas, il est dispensé du délai de préavis s'il souhaite prendre son congé immédiatement après l'accouchement (ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont il bénéficie conventionnellement). **Là aussi le père demeure tenu d'aviser son employeur de la prise de son congé et de la durée de celui-ci.**

↳ Report du congé possible :

Le congé peut être reporté de plein droit lorsque la naissance est postérieure à la date médicalement présumée de l'accouchement et à celle prévue pour le départ en congé.

Le congé débute dans ce cas, immédiatement après l'accouchement ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont bénéficie conventionnellement le salarié.

Indemnisation du congé de paternité

Pendant le congé de paternité, **le salarié n'est pas rémunéré par l'entreprise**. Le régime des prestations dû au salarié en congé de paternité a été prévu par ordonnance souveraine n° 574 du 29 Juin 2006.

Pendant le congé de paternité mais également pendant la période de congé postnatal à laquelle sa femme n'a pu bénéficier en raison de son décès comme nous le verrons plus loin, **le père a droit au versement d'indemnités journalières sous certaines conditions**.

Le montant de l'indemnité journalière de paternité est égal à 90% du salaire brut journalier moyen qu'il a acquis au cours des 12 mois précédents la naissance de l'enfant. L'indemnisation est calculée en multipliant le montant de l'indemnité journalière par le nombre de jours d'interruption de travail indemnisable.

Protection pendant cette période de suspension

Conformément à la loi, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié à compter de la date de notification visée à l'article 5 de la loi n° 1309 et jusqu'au terme d'une période de quatre semaines après le congé de paternité.

L'employeur peut toutefois résilier le contrat pendant cette période s'il peut justifier d'une faute grave et indépendante de la prise du congé de paternité ou de la naissance elle-même, ou bien en cas de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise.

Toutefois, comme le congé maternité ou le congé d'adoption, l'employeur ne pourra pas notifier le licenciement pendant la période du congé de paternité (12 ou 19 jours) et jusqu'au terme d'une période de quatre semaines suivant le congé paternité, et le licenciement ne pourra pas non plus prendre effet pendant cette période.

La résiliation du contrat de travail pour faute grave ou cessation ou réduction d'activité ainsi que le non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée qui arriverait à échéance pendant la période du congé paternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période, sont préalablement soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 19 Juillet 1957.

Assimilation du temps de suspension du contrat de travail à un temps de travail effectif

Le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. En conséquence, cette période sera prise en compte dans le calcul du préavis de l'indemnité de congédiement, ou des congés payés.

Décès de la mère au cours de la période de congé postnatal

En cas de décès de la mère lors de la période de congé postnatal, le père a le droit de suspendre son contrat de travail (pour la période du congé postnatal restant à courir). Aussi, il faut comprendre qu'il a la possibilité de prendre le congé de maternité restant à courir et dont la mère n'a pu profiter.

Dans ce cas de figure, le salarié doit aviser l'employeur de son absence et préciser la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 870 du 17/07/69 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité et plus généralement de l'ensemble des droits reconnus en vertu de cette même loi et des ordonnances prises pour son application.

ATTENTION, Lorsque par application des lois n° 870, 1271 et 1309, le licenciement de la ou du salarié est nul, l'employeur est tenu de verser, indépendamment de tous autres dommages et intérêts, le montant du salaire que la ou le salarié aurait perçu pendant la période couverte par la nullité. En outre, l'employeur peut-être puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'Article 26 du Code Pénal, s'il contrevient aux dispositions des lois 870, 1271, 1309. En cas de récidive, dans le délai de cinq ans, la peine d'amende est portée au double. D'où l'importance de bien connaître ces textes.

IV. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

L'avenant n° 18 du 13 Mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail généralisé par l'Arrêté Ministériel n° 81-554 du 26 Octobre 1981 accorde au salarié à l'occasion de certains événements une autorisation d'absence exceptionnelle.

Caractéristiques de ces congés :

L'article 5 de l'Avenant n° 18 accorde **sans condition d'ancienneté** :

- Quatre jours pour le mariage du salarié,
- Deux jours pour la naissance d'un enfant,
Deux jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur, du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit enfant.
- Un jour pour le mariage d'un enfant.

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- un jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère.

Modalités d'exercice de ces congés

Justification de l'évènement

Aux termes du premier alinéa de l'Article 5 de l'Avenant 18, **le salarié doit justifier la réalité de l'évènement familial invoqué ci-dessus.**

Dans la plupart des cas, il est admis que le salarié informe oralement son employeur, ce dernier pouvant toutefois exiger une attestation.

Prise des congés

Conformément au dernier alinéa de l'Article 5 de l'Avenant 18 « **ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause** ».

Même si, il ne faut pas considérer le terme « évènement » comme étant la date précise ou celui-ci se déroule, il faut considérer une période raisonnable. Autrement dit on ne fixe pas dans le temps une date précise mais un délai raisonnable.

Il est difficilement acceptable par exemple de donner un jour pour le décès d'un parent, cinq jours après qu'il ait été enterré.

Par ailleurs, si le salarié est absent de l'entreprise au moment de l'évènement parce qu'il est malade ou en congé, il ne peut prolonger son absence, sans autorisation de son employeur, et bénéficier d'une absence exceptionnelle supplémentaire. De même, s'il est en congés payés, il ne pourra réclamer une indemnité équivalente aux nombres de jours dont il aurait bénéficié au titre de l'évènement familial pour compenser cette période qui survient pendant ces congés payés.

Décompte de ces jours d'absence

Il ressort implicitement de la lecture de l'Article 5 de l'Avenant 18 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail que la durée de ces congés se décompte en jours ouvrés. En effet, le rédacteur a pris le soin d'indiquer qu'il s'agit d'une **autorisation d'absence exceptionnelle**. Or, le salarié ne peut être absent qu'un jour où il est sensé travailler dans l'entreprise.

Assimilation des absences à du travail effectif

Pour le calcul des congés payés légaux, déterminé par la loi n° 619 ces jours d'absence sont assimilés à du travail effectif. C'est la même chose pour le calcul de l'ancienneté.

Rémunération

Ces jours d'absence « n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle ».

En conséquence, la paye doit être intégralement maintenue malgré ces absences.

V. CONGÉ LIÉ À L'ÉTAT DE SANTÉ D'UN ENFANT

La loi n° 994 du 05 Janvier 1977, relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge, autorise la salariée ou le salarié à interrompre le travail lorsque sa présence auprès de l'enfant est jugé indispensable par le médecin.

Durée du congé indemnisé

La durée de plusieurs interruptions ne peut excéder au cours d'une année civile, 35 jours ouvrables.

Conditions tenant à l'enfant

Il est indiqué que l'enfant doit être « à charge » au sens de la législation sur les prestations familiales. Ceci signifie que l'enfant

doit remplir certaines conditions de résidence et d'âge conformément à la législation monégasque.

Conditions d'ancienneté

L'octroi de ce congé n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté.

Rémunération

Conformément à la loi 994, cette suspension du contrat est non rémunérée par l'employeur.

Protection du salarié

Cette absence ne peut-être une cause de rupture du contrat de travail si elle est justifiée par la remise à l'employeur d'un certificat médical, dans les deux jours ouvrables suivant l'interruption du travail.

Interruption du contrat par un salarié au-delà de 35 jours

En cas d'interruption d'une durée supérieure à 35 jours, la salariée ou le salarié peut s'abstenir de reprendre le travail à l'expiration de la période de suspension et mettre fin au contrat de travail en **notifiant par lettre recommandée avec accusé de réception**, au moins huit jours, sauf impossibilité matérielle, avant la date d'expiration de la dernière période de suspension du contrat, son intention, à l'employeur.

Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'aura pas à observer le délai de préavis et n'aura pas à payer de dommages et intérêts pour rupture du contrat.

La salariée ou le salarié peut présenter, dans l'année de la résiliation du contrat de travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une demande de réembauche.

L'employeur est dès lors tenu, pendant une année, à dater de cette demande, d'engager la personne par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et d'accorder le bénéfice de tous les avantages acquis au moment du départ.

VI. CONGÉS DE RENTRÉE SCOLAIRE

L'Avenant n° 17 à la Convention Collective Nationale du Travail, signé par les partenaires sociaux le 05 Mai 1981, qui a été étendu par l'Arrêté Ministériel n° 81-560 du 03 Novembre 1981, **accorde un congé de rentrée scolaire au salarié (mère de famille ou père isolé)**, quel que soit leur lieu de résidence, le jour de la rentrée scolaire, **ne pouvant dépasser quatre heures, rémunérées comme temps de travail**, pour accompagner leur enfant inscrit jusqu'en classe de onzième ou une classe équivalente.

VII. LE DON DE JOURS DE CONGÉS

Le 22 juin 2023, la loi n° 1547, relative au don de congés est entrée en vigueur en Principauté.

Cette loi a été adoptée dans notre pays pour permettre à un salarié d'une entreprise de recevoir d'un ou de plusieurs collègues de travail, un don de un ou plusieurs jours de repos, afin de pouvoir faire face à une situation familiale d'une particulière gravité.

Ce texte, qui sera ultérieurement étudié dans notre journal, mérite d'être retenu dans ses grandes lignes, dans la présente note.

Le don de congés

La loi permet à un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer, sans que son identité soit portée à la connaissance du bénéficiaire, de jours de congés, au profit d'un de ses collègues de travail, appelé le bénéficiaire.

Les bénéficiaires et les situations ouvrant droit au don

Ce même collègue, est un salarié de l'entreprise qui a besoin de temps pour faire face à une situation familiale d'une particulière gravité :

C'est le cas d'un salarié qui exerce l'autorité parentale ou assume la charge d'un enfant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou qui est victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ce dispositif, figurent aussi, des salariés qui se trouveraient confronter au décès de son enfant de moins de 25 ans ou bien de son conjoint, de son partenaire d'un contrat de vie commune, ou bien de l'enfant de moins de 25 ans dudit conjoint, vivant sous le même toit que le bénéficiaire.

Dans le périmètre de la loi figure également le cas du salarié qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie, d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque ce proche est, pour le bénéficiaire du don, l'un de ceux définis par une ordonnance souveraine.

Apparemment d'après les débats sur cette loi, le proche est défini comme tel :

Le conjoint, le partenaire d'un contrat de vie commune, la personne avec laquelle le bénéficiaire vit maritalement, le cohabitant d'un contrat de cohabitation, l'ascendant, descendant ou collatéral, jusqu'au deuxième degré, c'est-à-dire les parents, les grands parents, les enfants, les petits enfants ainsi que les frères et sœurs.

Cette entraide permet ainsi de mieux concilier la vie professionnelle du bénéficiaire et sa vie personnelle dans des moments très difficiles.

Les types de congés pouvant être cédés sont :

La cinquième semaine de congés payés

Les jours de congés pour mère de famille

Les jours de congés pour ancienneté

Les jours de fractionnement de congés.

Les jours de congés conventionnels

Les éventuels repos compensateurs.

Il n'est pas nécessaire que les quatre semaines de congés payés aient été prises par le bénéficiaire ou le donateur.

La renonciation du donateur à son ou ses jours de congés est définitive. Cela signifie qu'il ne peut en aucun cas revenir sur sa décision.

Maintien de la rémunération et des avantages

Conformément à l'article 1^{er} avant dernier alinéa de la loi n° 1547 :

« Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours cédés, bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

BASE ÉCO 26

MOBILITÉ SOCIALE



“Toffs and Toughs” par Jimmy Sime. Peter Wagner, Thomas Dyson, et trois inconnus, Grace Gate, Lord's Cricket Ground, St John's Wood, Londres, Royaume-Uni, le 9 juillet 1937.

“Par sa nature elle-même, un décret gouvernemental ne peut pas créer quoi que ce soit qui n'ait déjà été créé. (...) L'État ne peut pas rendre l'homme plus riche, mais il peut le rendre plus pauvre.”

Ludwig von Mises

L'histoire qu'on nous répète sur le monde occidental est généralement celle-ci : avant, dans les temps obscurs, le monde était figé, chacun y avait sa place assignée à la naissance (noblesse, tiers-état), mais, heureusement, les Lumières des Droits de l'Homme se sont imposées, et à leur suite l'État Providence qui a permis de garantir à chaque enfant des chances égales, quel que soit son environnement de départ. Bien sûr tout cela a coûté (très) cher, mais c'était le prix à payer pour lutter contre les inégalités, le coût de la «justice sociale» (Base Éco 7). Hélas, les études de Gregory Clark montrent que cette histoire n'est qu'un mythe : les différentes politiques de taxation et de redistribution ont bien coûté très cher, mais elles n'ont pratiquement rien changé à la mobilité sociale. Pour ce faire, Gregory Clark (2014) s'est intéressé aux noms de familles, et les a dénombrés dans les postes prestigieux au cours des siècles. Il a fait les calculs pour l'Angleterre dans l'ère médiévale et dans les temps modernes, pour les USA, la Suède, pourtant réputée pour sa politique sociale, et aussi pour l'Inde, le Japon, la Corée, la Chine, Taiwan, et le Chili. Le résultat a été net : **la corrélation intergénérationnelle est comprise entre 0,7 et 0,9, quel que soit le système politique en place.** En fait, même le développement de l'enseignement à la fin du XIX^e siècle n'a pas accru la mobilité sociale : la régression vers la moyenne de la population prend un grand nombre de générations (et pour quelques groupes il n'y a même pas de régression). Il y a bien sûr des variations, par exemple en Occident la mobilité sociale était principalement descendante avant la Révolution Industrielle (les riches s'appauvrirent lentement de génération en génération) et est surtout ascendante depuis (les riches ont moins d'enfants et des pauvres font fortune).

Mais la règle reste : **“Le statut social est hérité aussi fortement que n'importe quel trait biologique, comme la taille”** (Clark, 2014). Plus précisément, les différentes composantes du statut social dépendent d'un facteur caché qui montre un taux de persistance de 0,75 d'une génération à l'autre, taux qui est très fortement marqué génétiquement (Clark, 2023) et reste donc constant au travers des cultures (Clark, 2014).

Clark (2023) résume : *“Les sciences sociales sont largement convaincues de la capacité des interventions sociales et des institutions sociales à influencer de manière significative les taux de mobilité sociale. (...) Cet article montre toutefois que ces interventions n'ont pas modifié de manière mesurable la forte persistance du statut social au sein de la famille d'une génération à l'autre.”*

Et il n'y a pas que les recherches de Gregory Clark qui le montrent. En France, pays qui consacre la plus grande part de son PIB à la redistribution, Dherbécourt & Flamand (France Stratégies, 2023) ont trouvé que *«1 080 euros nets par mois séparent les personnes d'origine favorisée de celles d'origine modeste»*, facteur largement plus influent que tous les autres. Aux USA, Lasseter et al. (2023) ont trouvé que parmi les 536 Membres du Congrès, plus de 100 descendent directement de possesseurs d'esclaves, il en est de même pour 2 des 9 Juges de la Cour Suprême et de 11 des 50 Gouverneurs d'État, et parmi les 5 anciens Présidents encore en vie, seul Donald Trump n'est pas un descendant d'esclavagiste : Jimmy Carter, George W. Bush, Bill Clinton, et Barack Obama le sont.

Énormément de facteurs interviennent pour expliquer ce résultat. Ce sont bien sûr surtout les traits de caractère psychologiques, dont le QI, qui sont transmis génétique-

ment (Clark, 2023), mais ils ne sont pas seuls. Il y a aussi les facilités dont bénéficient ceux qui sont déjà en haut de l'échelle, notamment une plus grande résilience aux échecs (notacoward (2017) comparait l'entrepreneuriat à un jeu de fléchettes : peu tirent dans le mille, mais certains ont droit à plus de tentatives que d'autres). Ceux déjà riches ont aussi accès à un réseau inaccessible aux autres et risquent donc moins de se retrouver bloqués par un Principe de Peter Inversé (Neuromonaco 27). Enfin il y a le fait que la pauvreté coûte (très) cher : le pauvre ne pourra pas acheter du durable et dépensera au total souvent plus qu'un riche pour des produits de base (voir la «Théorie des bottes» de Terry Pratchett) : il n'a pas de pouvoir de négociation, il ne peut pas acheter de produits de qualité, les frais bancaires de découvert sont exorbitants, etc.

Mais justement, les politiques sociales ont pour but de s'attaquer à ces facteurs autres que génétiques, pourquoi n'y parviennent-elles pas ?

Ce sont justement ces politiques qui, volontairement ou pas (Evoweb, 2016), maintiennent la stagnation sociale qu'elles affirment combattre. Elles appauvrissent certes les riches, mais empêchent surtout les pauvres de s'en sortir, de créer, d'inventer. Leurs effets sont parfois directs (exemple : la progressivité de l'impôt dans de nombreux pays a pour effet principal de freiner l'enrichissement : Evoweb, 2019), mais le plus souvent ils sont indirects. En d'autres termes : les lois dites sociales ont remplacé les coutumes pour enfermer chacun à son niveau de naissance, il faut les supprimer pour espérer débloquent la mobilité sociale.

Philippe Gouillou

Références : Base Éco : 7 (MBN 74, avril 2021) ; Clark : 2014 (ISBN: 978-1400851096), 2023 (doi: 10.1073/pnas.2300926120) ; Dherbécourt & Flamand (France Stratégies, 2023) ; Evoweb : 14 février 2016, 9 avril 2019 ; Lasseter et al., 27 juin 2023 ; Neuromonaco : 27 (31 mai 2012) ; notacoward : Hacker News, 9 novembre 2017 ; Wikipedia : Théorie des bottes : Sam Vimes «Boots» theory of socioeconomic unfairness

BASE ÉCO 27

QU'EST-CE QUE L'ACTUALITÉ ?



The Godfather - Francis Ford Coppola, 1972

“Si un matin je traversais le Potomac en marchant sur l'eau, les titres de la presse l'après-midi seraient : le Président ne sait pas nager !”

Lindon B. Johnson (1908–1973, 36e Président des USA)

Bronx, New York City, 1946. Virgil Sollozzo, dit “Le Turc”, essaie d’assassiner Vito Corleone, pour imposer son trafic de drogue. Il échoue mais se sent malgré tout suffisamment en position de force pour demander un rendez-vous avec Michael, le plus calme des fils de Vito, où il viendra accompagné d’un Capitaine de Police corrompu. Les fils Corleone voudraient les tuer tous les deux, mais cela reviendrait à briser la règle non-écrite de ne jamais tuer un policier, et à cela, même une famille mafieuse aussi puissante que la leur n’y survivrait pas. Comment faire ? C’est Michael qui trouve la solution (*Youtube*) : il les tuera bien tous les deux, mais lancera immédiatement une campagne de presse (au travers des journaux contrôlés par la famille) pour faire accepter ces assassinats.

On appelle “Spin” l’action de retourner l’information pour la présenter de manière favorable à ses intérêts, et les “Spin doctors” sont les conseillers en communication spécialisés dans ces actions. Le spin utilise très nombreuses techniques de manipulation (voir : *Evoweb*, 2018) et le plus souvent personne, ou presque, ne les détecte. Dans le film de Francis Ford Coppola *Le Parrain (The Godfather, 1972)*, le spin est efficace : la presse titre “Un Capitaine de Police lié à des trafics de drogue” (photo), les Corleone ne sont pas trop inquiétés, et, après un temps au vert en Sicile, Michael Corleone finira même chef de la famille. Qu’il fonctionne si bien est très facile à comprendre : toute perception est interprétation, nous ne réagissons pas directement à une information mais à comment nous l’interprétons, et le spin impose celle-ci.

L’utilisation du spin est une nécessité pour obtenir ou garder le pouvoir, aussi ses exemples sont innombrables : le Gouvernement Britannique finance actuellement une campagne de réécriture de pages scientifiques de *Wikipedia* pour qu’elles soutiennent ses choix politiques (*Dailyseptic*, 2023), *Twitter* et *Facebook* avaient dénigré et censuré des informations vérifiées pour faire élire Joe Biden aux USA (*The Federalist*, 2023), *Meta* a lancé *Threads* pour recréer la chambre d’écho fortement censurée qu’était *Twitter* (maintenant : X) avant son rachat par Elon Musk, etc. C’est même parfois amusant : en 2007 la radio *France Info* avait totalement inversé son narratif en l’espace d’une demi-heure : le coupable de 6h45 était devenu la victime à 7h15, l’information n’ayant été présentée de manière non-manipulatoire qu’à 7h00.

La principale difficulté est la concurrence entre les spins : les intérêts de ceux qui veulent retourner l’information en leur faveur s’opposent souvent. Les différents acteurs se retrouvent ainsi en forte compétition sur un marché et c’est ce marché qu’on appelle “actualité”. **L’actualité ce n’est pas l’ensemble des informations à un moment donné, c’est le marché où se battent ceux qui en ont les moyens pour imposer leurs spins, c’est-à-dire leurs interprétations des informations afin de manipuler l’opinion dans un sens conforme à leurs intérêts.** Quand un responsable de rédaction affirme qu’il faut “garder la maîtrise de l’actualité”, il dit juste qu’il cherche à imposer ses spins à lui, c’est-à-dire des informations présentées de manière favorable à ses intérêts.

Ce n’est pas nouveau, il y a 180 ans Alexandre Dumas (1841) s’en était déjà moqué en imaginant les titres du journal *Le Moniteur* du 9 au 22 mars 1815, au fur et à mesure de la montée victorieuse de Napoléon sur Paris :

- *L’anthropophage est sorti de son repaire.*
- *L’ogre de Corse vient de débarquer au golfe Juan.*
- *Le tigre est arrivé à Gap.*
- *Le monstre a couché à Grenoble.*
- *Le tyran a traversé Lyon.*
- *L’usurpateur a été vu à soixante lieues de la capitale.*
- *Bonaparte s’avance à grands pas, mais il n’entrera jamais dans Paris.*
- *Napoléon sera demain sous nos remparts.*
- *L’empereur est arrivé à Fontainebleau.*
- *Sa Majesté Impériale et Royale a fait hier son entrée en son château des Tuileries au milieu de ses fidèles sujets...*

La satire était suffisamment précise pour qu’encore aujourd’hui beaucoup croient qu’il s’agissait de vrais titres.

Et Dumas concluait :

«C’est l’exegi monumentum [le monument] du journalisme ; il n’aurait rien dû faire depuis, car il ne fera rien de mieux.»

Philippe Guoullou

Références : Coppola, Francis Ford (1972) : *The Godfather (Youtube)* ; *Dailyseptic* : 16 juillet 2023 ; Dumas, Alexandre (1841) : Chapitre “Le Golfe Juan” in *Une Année à Florence*, pp 58–59 ; *Evoweb* : 8 août 2018 ; *Gazette nationale ou Le Moniteur universel* : Année 1815 ; *The Federalist* : 13 juillet 2023

Franck Julien : « Ces deux formes juridiques sont le fruit d'un examen attentif des besoins du marché et d'une volonté politique de répondre à ces besoins de manière pragmatique. »



© Conseil National

Franck Julien, Président de la Commission des Finances et de l'Économie Nationale au sein de la Haute Assemblée, explique les nouvelles formes juridiques portées par les propositions de loi n°256 relative aux Sociétés Unipersonnelles à Responsabilité Limitée (SURL), et n°257 relative aux Sociétés d'Innovation Monégasques par Actions (SIMA), adoptées le 15 juin dernier par le Conseil National.

MBN/ Quels sont les objectifs et enjeux liés à la création de ces deux nouvelles formes juridiques de société ?

Franck Julien : Comprendre la création des Sociétés Unipersonnelles à Responsabilité Limitée (SURL) et des Sociétés d'Innovations Monégasques par Actions (SIMA) nécessite de plonger dans les enjeux économiques et sociaux qui façonnent notre époque. Ces deux formes juridiques sont le fruit d'un examen attentif des besoins du marché et d'une volonté politique de répondre à ces besoins de manière pragmatique.

Prenons la SURL par exemple. Dans un monde où le freelancing et l'entrepreneuriat individuel sont en hausse, il était crucial d'offrir une option qui permette de combiner la flexibilité de l'entreprise individuelle avec la sécurité d'une structure juridique bien définie. La SURL répond à cette préoccupation en permettant à l'entrepreneur de séparer son patrimoine personnel de son patrimoine professionnel. Ainsi, en cas de difficultés financières, son patrimoine personnel n'est pas mis en jeu. Cela confère une certaine tranquillité d'esprit et encourage plus de personnes à franchir le pas de l'entrepreneuriat, ce qui est vital pour l'économie.

Concernant la SIMA, nous avons identifié un besoin criant d'offrir un environnement plus propice aux entreprises technologiques et innovantes. Trop souvent, ces entreprises se sentent contraintes par des régimes juridiques rigides qui ne prennent pas en compte la vitesse à laquelle elles évoluent et innovent. La SIMA offre cette flexibilité tout en fournissant un cadre qui encourage les investissements. Notre objectif est de faire de Monaco une destination attrayante pour les startups et les entreprises en phase de croissance rapide, qu'elles soient locales ou internationales. L'idée est non seulement de les attirer, mais surtout de les retenir en leur offrant un environnement juridique qui soit en adéquation avec leurs besoins spécifiques.

MBN/ Quelles sont leurs principales caractéristiques ?

F.J. : Les SURL et les SIMA ont été soigneusement conçues pour répondre à des besoins spécifiques de notre économie, et leurs caractéristiques uniques reflètent ces objectifs.

Pour la SURL, la limitation de la responsabilité de l'entrepreneur à ses apports dans la société est une caractéristique centrale. Elle protège le patrimoine personnel de l'entrepreneur, ce qui peut être particulièrement rassurant pour ceux qui se lancent dans une nouvelle aventure. Le montant du capital social minimal est également flexible, avec une somme de 5 000 euros pour les personnes physiques et de 15 000 euros pour les personnes morales. Cela offre une entrée plus accessible dans le monde entrepreneurial. Le gérant de la SURL doit être une personne physique, ce qui garantit une responsabilité directe dans la gestion de la société. Et l'un des grands avantages de la

SURL est sa capacité à se transformer facilement en SARL, offrant ainsi une trajectoire de croissance pour l'entreprise.

Quant à la SIMA, la flexibilité est vraiment le mot d'ordre. Le capital social est variable, ce qui permet des levées de fonds plus agiles, et les fondateurs ont la liberté de configurer les droits associés aux différentes catégories d'actions. Cela permet de créer des structures d'actionariat plus complexes et adaptées, ce qui peut être crucial pour attirer des investisseurs diversifiés. En plus, la SIMA se distingue par un régime d'enregistrement assoupli et un fort encouragement à la dématérialisation des formalités, ce qui accélère et simplifie les processus administratifs.

Ces caractéristiques ne sont pas de simples détails bureaucratiques. Elles incarnent la vision du Conseil National pour le futur de l'entrepreneuriat et de l'innovation à Monaco, en créant un environnement économique qui est à la fois dynamique et résilient.

MBN/ Quelles sont les prochaines étapes dans leur mise en œuvre effective ?

F.J. : Concernant la mise en œuvre effective des SURL et des SIMA, plusieurs scénarios sont envisageables, et ils dépendent en grande partie des procédures législatives et de la bonne volonté du Gouvernement. En vertu de l'article 67 de notre constitution, il y a un processus bien défini que ces propositions de loi doivent suivre.

Premièrement, si le Gouvernement décide de suivre le cursus habituel, on peut s'attendre à un délai de 18 mois pour que ces propositions de loi soient transformées en projets de loi et déposées sur le bureau du Conseil National. Cela comprend six mois pour la décision initiale du Ministre d'État et douze mois supplémentaires pour le dépôt du projet de loi. Ensuite, il faudra que le Conseil National se saisisse de ces projets et les vote à la session parlementaire suivante. Dans ce cas, une mise en application au printemps 2025 serait envisageable.

Deuxièmement, et c'est une option plus rapide, le Gouvernement a déjà manifesté son intention de déposer un texte sur la modernisation du droit des sociétés d'ici la fin de l'année. Cela ouvre une opportunité intéressante : si les dispositions relatives aux SURL et aux SIMA ne sont pas déjà incluses dans ce texte, nous pourrions prendre l'initiative d'amender le projet de loi pour y ajouter ces nouvelles formes juridiques. Cela permettrait une mise en œuvre beaucoup plus rapide, qui pourrait potentiellement voir le jour courant de l'année prochaine.

Dans tous les cas, l'objectif du Conseil National est clair : créer un environnement juridique et économique plus flexible et favorable à l'innovation et à l'entrepreneuriat. Et, bien sûr, nous restons à l'écoute de tous les acteurs concernés pour s'assurer que ces nouvelles formes juridiques répondent aux défis et opportunités de notre économie moderne.



20 ANS D'EXPERTISE EN PRINCIPALITE !

DÉMATÉRIALISATION
CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ
CYBER SÉCURITÉ
CONFORMITÉ DES SYSTÈMES

14 avenue de Grande Bretagne, Le George V
98000 Monaco
Tél : (+377) 97 98 18 18

<https://www.actis.mc/>
info@actis.mc



Richard Marcon : « *ce renforcement du dispositif de contrôle et des sanctions qui y sont liées, ainsi que l'alourdissement des procédures, y compris pour les associations, s'inscrivent dans la continuité d'évolutions majeures qui impactent sensiblement la vie des affaires* »



La législation monégasque en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption, a été une nouvelle fois étendue et renforcée cet été avec l'adoption de la Loi n° 1.549 du 6 juillet 2023. Qu'est-ce qui change ? Quelles en sont les conséquences pour les chefs d'entreprises ? Que faut-il en retenir ? Pour le savoir, le MBN a de nouveau interrogé Richard Marcon, Conseil juridique associé du cabinet Marcon & Associés, Administrateur de l'AMCO et chargé d'enseignement en droit à Sciences Po, qui avait déjà apporté son éclairage dans le MBN n°78 (avril 2022).

MBN/ Quelles sont les modifications de la loi 1.362 apportées par la Loi n° 1.549 du 6 juillet 2023 portant adaptation de dispositions législatives en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et de la prolifération des armes de destruction massive ?

Richard Marcon : Commençons par noter que l'intitulé de cette loi évolue puisqu'elle devient "relative à la lutte contre le blanchiment de

capitaux, le financement du terrorisme et de la prolifération des armes de destruction massive et la corruption". Sa nouvelle rédaction apporte trop de changements pour qu'il soit possible de tous les énumérer et les expliquer ici, mais il est possible d'en dégager l'esprit, et ainsi d'en comprendre les objectifs et les moyens qu'elle impose pour les atteindre.

Il nous faut tout d'abord prendre en compte le contexte. Cette loi constitue l'un des volets (1/4) de la réponse apportée par Monaco aux critiques de Moneyval, le Comité d'experts sur l'évaluation des mesures de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, qui est l'organe de suivi du Conseil de l'Europe et qui rend compte directement aux 47 membres du Comité des Ministres du Conseil. Pour rappel, l'audit de Moneyval a pointé des faiblesses dans les moyens déployés par Monaco pour lutter contre la délinquance financière et a clairement suggéré la mise en place urgente de mesures correctives. Moneyval s'inscrit lui-même dans un mouvement plus large, qui concerne aujourd'hui la plupart des pays du monde, celui d'un contrôle toujours plus pointu des flux monétaires, dans le but de lutter contre le financement du terrorisme, la prolifération des armes de destruction massive et la corruption, mais aussi disons-le contre l'évasion fiscale, au prix de contrôles de plus en plus omniprésents sur la marche des affaires, pouvant être perçus par certains comme une restriction de certaines libertés individuelles.

Dans ce cadre, la Loi n°1.549, qui vient modifier la loi n°1.362 du 3 août 2009 modifiée, crée une *Autorité Monégasque de Sécurité Financière (AMSF)*, qui a remplacé le SICCFIN le 30 septembre 2023. Autorité administrative indépendante, l'AMSF est organisée en 3 pôles : enseignement financier, supervision, et sanction. Elle est dotée d'un Conseil d'administration composé de 5 membres, un nommé par le Ministre d'État, un par le Conseil National, un par la Commission de Contrôle des Activités Financières (CCAF), et un par le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE).

Cette autorité se trouve investie d'un pouvoir de sanctions, lesquelles peuvent dans certains cas précis revêtir un caractère "automatique" au travers d'une procédure dite simplifiée, par exemple en cas de défaut de communication de la procédure interne de LCB/FT-C et/ou de ses mises à jour, également en cas de défaut de désignation à l'AMSF ou du des responsables de la LCB/FT-C, ou encore en cas de défaut de communication à l'AMSF du questionnaire annuel que les assujettis connaissent bien (STRIX) ou du rapport annuel d'activité*.

Dans le cas où le manquement ainsi sanctionné persisterait, ou en cas de récidive, une procédure administrative serait alors déclenchée, exposant le contrevenant à des sanctions bien plus lourdes.

AXA Assurance et Banque

Protégez votre entreprise et vos données client

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

assurance citoyenne

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

Réf. 807121012015 - © 2023 - Crédits photo : Shutterstock

**(Notons ici qu'une simplification du dispositif est intervenue ; certains assujettis du fait d'effets de seuils et de par l'activité exercée, devaient faire auditer leurs procédures LCB/FT-C par un expert-comptable, lequel devait rédiger un rapport qu'il transmettait au SICCFIN, cette obligation a été supprimée.)*

L'AMSF communiquera également à l'autorité judiciaire les déclarations de soupçons effectuées par les professionnels lorsque la responsabilité de ces derniers serait susceptible d'être mise en cause. Notons au passage que ces déclarations de soupçon ne s'effectueront plus au format papier, mais via une plateforme numérique sécurisée.

Un point qu'il est important de mentionner concernant l'AMSF est qu'elle se prononcera désormais sur l'honorabilité des personnes représentant les organismes (gérants, administrateurs, présidents...) en renforcement des missions effectuées par la Direction du Développement Économique (DDE), la Sûreté Publique, la CCAF pour toutes les activités financières, et l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) pour les banques. Des mécanismes de coopération sont prévus entre ces organismes.

MBN/ Quel en sera l'impact direct sur l'activité des entrepreneurs monégasques ?

R. M. : Il convient de noter que les chefs d'entreprises ne sont plus les seuls concernés, les responsables d'associations et de fondations, y compris les plus petites d'entre elles comme par exemple un club sportif amateur, sont maintenant soumis à des procédures strictes, dont la désignation d'au minimum un "bénéficiaire effectif". Toutes les personnes morales,

entreprises, associations, et fondations, doivent aussi maintenant désigner un ou plusieurs responsables des informations élémentaires (RIE), lequel doit résider à Monaco. En cas d'impossibilité, quand tous les responsables vivent en dehors du pays, elles doivent choisir un représentant inscrit en Principauté, lequel peut être CSP, MFO, Conseil juridique, Expert-comptable, Notaire ou Avocat.

Ces responsables (RIE) ont pour obligation de communiquer aux autorités les informations "élémentaires", mais exactes et actuelles, relatives aux personnes morales et à leurs bénéficiaires effectifs. Ils doivent également conserver ces informations et les pièces correspondantes en les tenant à la disposition des autorités compétentes pendant toute la durée de vie de la personne morale et 10 ans après sa dissolution.

MBN/ Que faut-il en retenir ?

R. M. : Comme je le signalais, ce renforcement du dispositif de contrôle et des sanctions qui y sont liées, ainsi que l'alourdissement des procédures, y compris pour les associations, s'inscrivent dans la continuité d'évolutions majeures qui impactent sensiblement la vie des affaires. Les lois renforçant les contrôles financiers se sont succédées ces dernières années, et cette tendance va se poursuivre. Les chefs d'entreprises ne doivent donc surtout pas les négliger, mais bien au contraire tout mettre en œuvre pour ne pas risquer des contrevenances dont les conséquences pourraient leur être ruineuses. Pour s'en protéger, ils ne doivent donc pas hésiter à se rapprocher dès maintenant de leurs conseils habituels qui sont formés aux nouvelles dispositions et sauront les assister.

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



smt

www.smt.mc

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

Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque



Le Coronado – 20 avenue de Fontvieille – 98000 Monaco – (+377) 92.05.38.92



©FEDEM

9e promotion du DUDSM

La 9e promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque (DUDSM), organisée par l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque (ACDSM) en partenariat avec l'Université de Montpellier, débutera le 9 novembre 2023 et se terminera par un examen écrit et oral en juin 2024.

Seule formation diplômante en Droit Social Monégasque, cette formation permet chaque année depuis 2015 à une quinzaine de salariés et chefs d'entreprise d'acquérir les outils et les réflexes nécessaires pour assurer des relations sociales fluides au sein des entreprises.

Contrairement à ce que beaucoup croient, le Droit Social Monégasque est très différent de ceux des pays voisins, et toute confusion ou mauvaise interprétation peut mener à des conflits coûteux. Droit vivant, c'est-à-dire plus basé sur la jurisprudence que sur les textes, c'est un droit équilibré et riche en perpétuelle évolution pour s'adapter aux spécificités du pays, et notamment à la petite taille de ses entreprises.

Le nombre de places est limité, aussi inscrivez-vous rapidement en contactant l'ACDSM au +377 92 05 38 92 ou par email à info@fedem.mc

Les formations pratiques ACDSM

En complément du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque (DUDSM), l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque (ACDSM) a lancé des formations courtes en Droit Social Monégasque.

Ont déjà été organisées des sessions sur les congés, payés, les jours fériés, et la rupture du contrat de travail à l'initiative ou non du salarié, ... La prochaine session, qui se tiendra le jeudi 14 décembre 2023, de 14h à 16h, au siège de la FEDEM, explicitera le règlement intérieur, lequel est une obligation pour les entreprises de plus de dix salariés. Cette session apportera un éclairage concret sur les subtilités de la réglementation sur le règlement intérieur, pour permettre aux entreprises de rédiger efficacement ce document, afin qu'il soit accepté par l'ensemble des acteurs de l'entreprise et soit validé par l'Inspection du Travail.

Ces formations en petits groupes aident les responsables à mettre en place les procédures nécessaires et à les mettre en pratique au quotidien pour garantir la sécurité juridique au sein des entreprises monégasques. À la fin de chaque session, des échanges permettent de répondre précisément au besoin des participants.

Les membres de la FEDEM et de ses syndicats affiliés bénéficient d'un tarif préférentiel : 250 € au lieu de 300 € par inscrit et par session.

Le nombre de places étant limité, inscrivez-vous vite en contactant l'ACDSM au +377 92 05 38 92 ou en envoyant un email à info@fedem.mc

Philippe Guillo

Réforme du Code de la Route en Italie pour les véhicules immatriculés à Monaco : nouvelles formalités à respecter

Suite à l'arrêt rendu le 16/12/2021 par la Cour de Justice de l'Union Européenne, l'Italie a adopté la loi n°238 du 23/12/2021 réformant le régime applicable à la circulation sur son territoire des véhicules immatriculés à l'étranger et conduits par des résidents en Italie.

Au lendemain de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions législatives, certains chauffeurs et salariés résidant en Italie et conduisant des véhicules immatriculés en Principauté ont dû faire face à des contrôles de la part des autorités italiennes lorsqu'ils circulaient en Italie, induisant certains désagréments (amendes, séquestrations de véhicules...).

La proximité géographique et les liens étroits avec l'Italie ont permis de considérer, à titre dérogatoire, la Principauté comme État limitrophe, exonérant les salariés de Monaco qui résident en Italie de l'obligation d'immatriculation italienne, mais leur imposant toutefois d'inscrire au Registre des véhicules immatriculés à l'étranger (REVE) dans les 60 jours suivant l'acquisition de leur véhicule ou, alternativement, de l'entrée en vigueur de la norme (01/02/2022) en cas d'acquisition antérieure à cette date, sous peine de sanctions.

Concrètement, un document établi par l'employeur prouvant le titre de propriété du conducteur et sa relation de travail ou de collaboration avec l'entreprise établie dans l'État limitrophe et, selon le cas, l'inscription au registre des véhicules étrangers (REVE), est à conserver à bord du véhicule immatriculé à Monaco conduit par un salarié ou un travailleur résidant en Italie.

Sous réserve de respecter ces nouvelles formalités, les entreprises monégasques et leurs salariés résidant en Italie ne devraient plus rencontrer de difficultés lorsqu'ils circulent en Italie à bord d'un véhicule immatriculé en Principauté.

Afin de s'assurer de la bonne application de ces nouvelles dispositions dérogatoires par les autorités italiennes, la Principauté a sollicité auprès de l'Ambassade d'Italie à Monaco un document, en langues italienne et française, explicitant la législation, à produire si besoin à l'autorité effectuant un contrôle de terrain pour attester que le véhicule et son conducteur ne sont pas en infraction.

La copie de la note verbale officielle établie en langue italienne le 26 septembre 2022 par le Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, a été transmise à la FEDEM le 10 août dernier, accompagnée de la traduction de courtoisie (non officielle).

Vous pouvez les télécharger sur le site web de la FEDEM à : <https://www.fedem.mc/mbn/articles/mbn84-vehicules-italie>

Carole Quazzolo



de
SE PRÉPARER
à
SE RÉALISER

PARTENAIRE DE CEUX QUI FERONT DES JEUX DE PARIS 2024 UNE RÉUSSITE.

BANQUE POPULAIRE MÉDITERRANÉE 

la réussite est en vous

Communication à caractère publicitaire.
Banque Populaire Méditerranée, Siège Social : 457 Promenade des Anglais, 06200 Nice. Tél : 04 93 21 52 00* - www.bpmed.fr. SA coopérative de BP à capital variable (art. L512-2 et suivants du CMF et les textes relatifs aux BP et aux établissements de crédit) - 058801481 RCS Nice. ORIAS N° 07005622 - TVA Intracommunautaire FR 6105801481. Succursale de Monaco - 3-9 Boulevard des Moulins - MC 98000 Monaco RCI 00S03751
TVA : FR 64000053529 - Tél : +377 92 16 57 57* - www.banquepopulaire.mc. *Appel non surtaxé, coût selon opérateur. Entité du Groupe BPCE, titulaire de l'identifiant unique REP Papiers n° FR232581_03FWUB délivré par l'ADEME - Crédit photo : Gilles Martin-Raget • ROSA PARIS

ASSOCIATION « OBJECTIF MONACO »



Stéphane Garino : « La préservation des grands principes qui fondent l'identité de la Principauté a prévalu »

L'association « Objectif Monaco », créée pour porter la voix des Monégasques et Résidents dans le débat sur les négociations avec l'Union européenne, avait commandé une étude économique d'impact en cas d'accord et de non-accord d'association. Son Président, Stéphane Garino, nous en livre les principaux résultats et explique pourquoi la suspension des négociations lui apparaît positive.

MBN/ Quelle est la position de votre association concernant la mise en pause des négociations avec l'U.E. ?

Stéphane Garino : Les membres du Bureau de l'association « Objectif Monaco » ne peuvent que partager cette décision du Prince Souverain de suspendre les négociations avec l'Union européenne. La préservation des grands principes qui fondent l'identité de la Principauté a prévalu, ainsi que le constat de l'incompatibilité du mandat de négociation avec lesdits principes. Elle reflète aussi l'avis de la population, notamment économique, sur la nécessité de protéger notre modèle social. C'est une décision qui évite à la Principauté le saut dans l'inconnu qu'annonçait notre étude alors que nous sommes déjà confrontés à de nombreux défis.

MBN/ Quels étaient les principaux résultats de votre étude économique d'impact ?

S.G. : L'étude d'impact d'Objectif Monaco, commandée auprès d'un cabinet international indépendant, était la seule étude économique et précisément chiffrée détaillant les conséquences de la signature, ou pas, d'un accord avec l'U.E. Elle tendait à confirmer qu'en cas d'accord, la Principauté serait entrée dans une période de déclin sur plusieurs années impactant notamment les salaires dans le privé, l'emploi dans la fonction publique, des surcoûts pour les entreprises, des surcoûts significatifs pour l'État en termes de maintien des avantages sociaux, d'aides au logement ou de mise en œuvre des directives européennes. À ce titre,

Objectif Monaco mettait aussi l'accent sur l'impact de cette obligation de mise en œuvre dynamique des directives européennes, réduisant à néant le pouvoir législatif monégasque sur les textes d'applications y relatif.

En ce qui concerne les impacts positifs de l'étude, selon les hypothèses techniques retenues, elle démontrait une accélération de la dynamique du secteur de l'immobilier, du fait de l'attrait notamment fiscal de la Principauté et de l'absence de contraintes à l'installation avec la disparition de la carte de séjour pour les Européens. « L'effet club », tel qu'actuellement ressenti par la majorité des résidents, aurait par contre connu un impact certain négatif et aurait infléchi la tendance haussière.

MBN/ L'accès au marché unique européen n'aurait-il pas compensé ces points négatifs ?

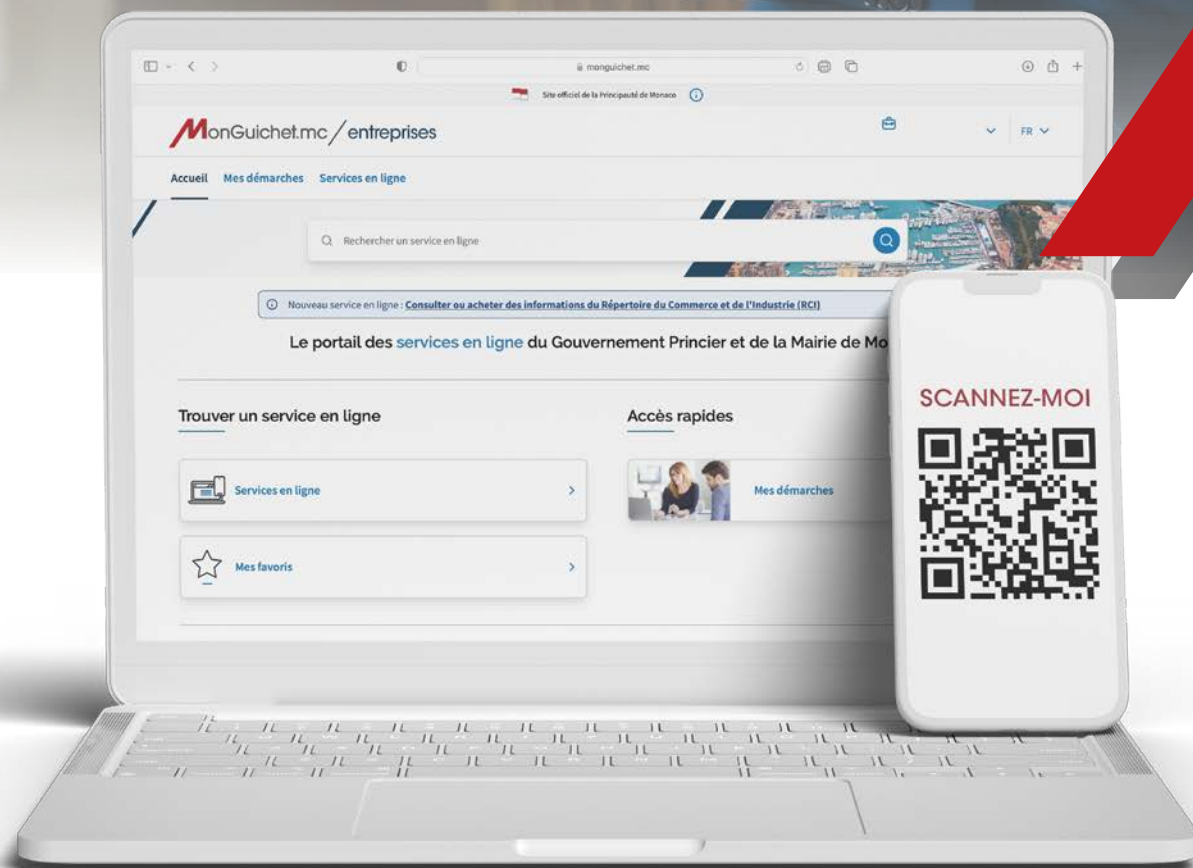
S.G. : L'étude évoquait un bénéfice presque nul de l'accès au marché unique quel que soit le secteur, y compris industriel. En effet, pour le secteur industriel existant, la capacité de commercialisation en Europe semble déjà au maximum de ses capacités au regard notamment des autres limitations intrinsèques, notamment logistiques et techniques.

Au global, cette étude montre qu'il n'y a pas que l'incompatibilité des lignes rouges monégasques et des quatre piliers européens qui importe, et que la signature d'un accord aurait été un « saut dans le vide ».

Réalisez vos démarches
professionnelles en ligne

sur MonGuichet.mc

Retrouvez les services en ligne essentiels autour de l'emploi, les aides ou la fiscalité et suivez l'avancement de vos démarches.



FORUM « MONACO POUR L'EMPLOI » : une 1ère édition réussie

La 1ère édition du Forum « Monaco pour l'Emploi » s'est déroulée le 15 septembre dernier, au Grimaldi Forum, en présence de Son Excellence le Ministre d'État Pierre Dartout et du Conseiller de Gouvernement-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, Christophe Robino.

Ce premier rendez-vous de l'emploi en Principauté, qui sera reconduit dans le courant du 1er trimestre 2024, était l'occasion pour les personnes en recherche d'opportunités professionnelles de rencontrer des entreprises, des Syndicats, et des Associations, représentatifs des principaux secteurs d'activité de la place Monégasque.

Le Ministre d'État en avait fixé les enjeux dès son discours d'ouverture : « Cette journée sera sans nul doute positive, à la fois pour les entreprises et pour celles et ceux qui sont en recherche d'emploi. Les initiatives comme celles-ci sont particulièrement bienvenues dans le contexte actuel. Nous sommes au rendez-vous d'un besoin qui est incontestable et pour lequel nous devons tous nous mobiliser ».

Un événement qui était effectivement très attendu, tant par les candidats à l'emploi que par les employeurs de la Principauté, qui ont participé à ce 1er grand rendez-vous de l'emploi en Principauté.



©Direction de la Communication - Stéphane Damna



Près de 150 entreprises et Fédérations professionnelles étaient présentes, et plus de 3650 visiteurs se sont déplacés. Alors que la file d'attente ne cessait de s'allonger, les candidats ont pu rencontrer les employeurs sur leur corner tout au long de la journée en fonction des secteurs d'activité. Sur le corner Coaching Emploi, le Service de l'Emploi, la Direction du Travail, la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, ou encore les Caisses Sociales de Monaco, la Commission d'Insertion des Diplômés et la Cellule Emploi Jeunes, ont ainsi pu communiquer des informations essentielles sur le cadre réglementaire du travail à Monaco et conseiller les candidats dans leur recherche d'emploi.

Ce Forum fut aussi l'occasion pour la FEDEM et certains de ses Syndicats patronaux affiliés, notamment la Chambre Monégasque du Numérique, représentative d'un secteur en plein développement qui a du mal à recruter des talents, d'accueillir leurs membres afin qu'ils puissent échanger avec des candidats potentiels.

« Il faut continuer de stimuler l'emploi en s'appuyant sur des initiatives porteuses, comme ce Forum de l'Emploi, pour essayer d'attirer le plus de futurs salariés en Principauté. Beaucoup d'entre eux pensent ne pas pouvoir travailler à Monaco et ce Forum démontre aujourd'hui le contraire », a précisé Christophe Robino lors de sa prise de parole face à la presse.

Les secteurs d'activités présents à ce 1er Forum « Monaco pour l'Emploi » étaient :

- BANQUE/FINANCE/ASSURANCES
- COMMERCE
- HÉBERGEMENT / RESTAURATION
- INDUSTRIE
- CONSTRUCTION
- SERVICES AUX ENTREPRISES (SÉCURITÉ/PROPRETÉ/INTÉRIM/COMPTABILITÉ...)
- DIGITAL / NOUVELLES TECHNOLOGIES
- SANTÉ / ACTION SOCIALE
- YACHTING/ TRANSPORT / SHIPPING
- COACHING EMPLOI

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

Données arrêtées au 15 octobre 2023

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)	Plafonds annuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	13,40%		9 300 €	111 600 €
CAR	8,50%	6,85%	5 840 €	70 080 €
Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO				
Tranche 1	4,72%	3,15%	3 666 €	43 992 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	3 666 à 29 328 €	43 992 à 351 936 €
Cotisation CEG				
Tranche 1	1,29%	0,86%	3 666 €	43 992 €
Tranche 2	1,62%	1,08%	3 666 à 29 328 €	43 992 à 351 936 €
Cotisation CET (pour salaires > 1 plafond SS)	0,21%	0,14%	29 328 €	351 936 €
Assurance chômage	4,05%	2,40%	14 664 €	175 968 €
APEC (pour cadres)	0,036%	0,024%	14 664 €	175 968 €
Attention :				
- Vérifiez les taux de cotisation retraite complémentaire applicables à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.				
- L'assurance couvrant les accidents du travail/maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée.				
INDICES INSEE				
Indice de Référence des Loyers du 3ème trimestre 2023 :			141,03	
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - septembre 2023 :			118,26	

Monaco Business News

Trimestriel - Octobre 2023

Directeur de la publication : Philippe Ortelli
Journalistes : Carole Quazzolo - Philippe Guillou
Ont également contribué à ce numéro :
 Sophie Bonhomme, Romain Marguet

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)
 « Le Coronado »
 20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco
 Tél. (+377) 92 05 38 92
 Fax (+377) 92 05 20 04
 info@fedem.mc - www.fedem.mc

 <https://facebook.com/fedemmonaco>

 <https://twitter.com/fedemmonaco>

Édition et publicité :

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



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

Dépôt légal : 4ème trimestre 2023

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

Photo de Couverture, p.2-3, p.12 :
 ©FEDEM



NOUVELLE MASERATI GRECALE

L'EXCEPTIONNEL AU QUOTIDIEN



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

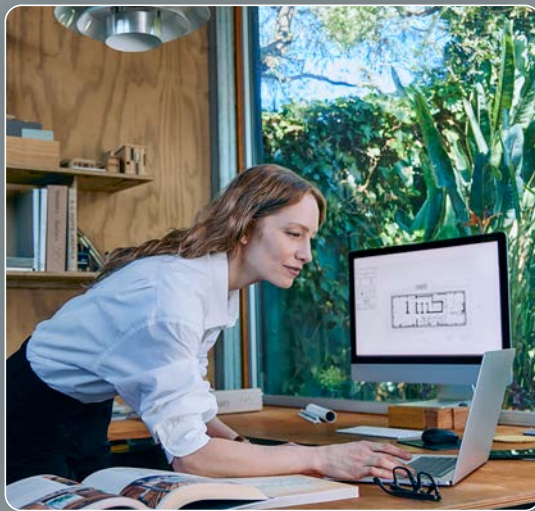


Maserati

CLG MOTORS MONACO

Maserati Monaco
9 rue des Açores, 98000 Monaco
Tel : +377 93 50 17 82

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



→ *A dream.*

A rendezvous with reality.

An enlightened backer.

A sustainable building.



WORK CREATES WEALTH

CFM INDOSUEZ
WEALTH MANAGEMENT

