

# Monaco Business News

> NUMÉRO 85  
TRIMESTRIEL - JANVIER 2024

ISSN 2519 - 7770

## SÉCURISER JURIDIQUEMENT VOS ENTREPRISES EN VOUS FORMANT AU DROIT SOCIAL MONÉGASQUE

P.2

**CAHIER JURIDIQUE**  
**LES DISPOSITIONS**  
**PRÉVUES À L'ÉGARD**  
**DES FEMMES DANS**  
**L'ENTREPRISE**

P.14

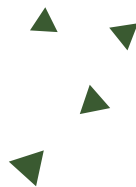
**BILLET ÉCO**  
**LA 3<sup>ÈME</sup> VOIE**

P.24

99906-85-F:2.00 €



**FEDEM**  
Fédération des Entreprises Monégasques



# Savez-vous que vous êtes 100% vert ?

Depuis 2018, la SMEG s'engage à fournir l'électricité au Tarif GO\* entièrement d'origine renouvelable.



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

*L'électricité verte est précieuse, je la consomme en toute conscience.*

# L'éditorial du Président



Philippe Ortelli

© Julian Gurca / Caroli Com

## SOMMAIRE

NUMÉRO 85 | TRIMESTRIEL - JANVIER 2024

### DOSSIER

SÉCURISER JURIDIQUEMENT VOS ENTREPRISES  
EN VOUS FORMANT AU DROIT SOCIAL MONÉGASQUE p. 2 à 12

### CAHIER JURIDIQUE

LES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ÉGARD  
DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE p. 14 à 22

### BILLET ÉCO

LA TROISIÈME VOIE p. 24 à 25

### INTERVIEWS

PIERFRANCK PELACCHI, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT  
DE LA SMEG, SUR L'ÉLECTRICITÉ VERTE p. 26

SÉBASTIEN MASSÉ, DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE MONACO CYBER SÉCURITÉ p. 28

NICOLAS PERETTI, DIRIGEANT DE SMT p. 30

INDICES SOCIAUX p. 32

Au siècle des Lumières, Voltaire écrivait : « *Le mieux est l'ennemi du bien* ».

Au 19<sup>ème</sup> siècle, Balzac dans *Le Chef-d'œuvre inconnu* illustre à son tour cet adage en racontant l'histoire du peintre Frenhofer qui travaillait sur une œuvre qu'il ne cessait de modifier, emporté par sa quête de la perfection. Des mois plus tard, il décida enfin de la dévoiler au public qui découvrit une toile qui n'était plus qu'un fatras confus de coups de pinceaux superposés, de vaines tentatives pour perfectionner une œuvre qui s'en trouvait vidée de sa substance. Ce qui à force d'efforts aurait dû être un chef d'œuvre était ainsi devenu un horrible barbouillage.

À Monaco aussi, nous risquons de perdre tout recul, toute connexion avec la réalité du terrain économique, obnubilés par la volonté de toujours faire mieux et plus, d'aller au-delà de ce qui est demandé, de superposer certains textes de loi jusqu'à les rendre incompréhensibles et inapplicables par les PME et TPE qui constituent l'essentiel de notre économie, en ajoutant sans cesse des normes qui défient parfois le simple bon sens.

Les évolutions successives pour adapter la législation monégasque au dispositif européen de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption, en sont un exemple. Nous avons vraiment besoin d'une législation en la matière, qui soit équilibrée, respectant les standards internationaux sans les surtransposer, et protégeant les droits fondamentaux.

Comme Frenhofer qui n'avait pas réalisé qu'à force de corriger sa toile, il l'a détruite, nous devons réaliser qu'à force de surenchérir dans l'excès de réglementations, au lieu de simplifier celles existantes pour une meilleure compréhension et application par les entreprises, nous risquons de détruire la volonté et la liberté d'entreprendre, clés de voûte de notre attractivité.

Faisons confiance aux entrepreneurs et aux professionnels, à leur intelligence, à leur compréhension du monde et à leur capacité à s'auto-réguler.

En ces temps incertains où la liberté sous toutes ses formes est menacée par les dictatures et les idéologies, c'est au nom du Conseil Fédéral et du Bureau Fédéral que je vous présente nos meilleurs vœux de santé pour vous et vos proches, de prospérité et de compétitivité pour vos entreprises.

Nous espérons que 2024 permettra de préserver la liberté économique qui est à l'origine de la réussite du modèle monégasque, en permettant aux entreprises de se créer, se développer, et fournir de l'emploi, condition sine qua non de la stabilité sociale.

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



# SÉCURISER JURIDIQUEMENT VOS ENTREPRISES EN VOUS FORMANT AU DROIT SOCIAL MONÉGASQUE

**Ce Dossier est consacré aux apports du droit social monégasque et aux actions portées par la FEDEM pour sécuriser juridiquement les entreprises. Il présente le Diplôme d'Université créé en 2015 par la FEDEM via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque en lien avec l'Université de Montpellier, et les courtes formations pratiques sur des thèmes spécifiques à ce droit mises en place depuis 2022, dont le planning du 1er semestre 2024 est annoncé. Il interroge des intervenants et des diplômés de la 8ème promotion du Diplôme d'Université qui mettent en exergue sa valeur ajoutée.**

Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque (DUDSM), unique dans son domaine, s'est imposé comme un atout indispensable pour la maîtrise des spécificités de ce Droit, et ce faisant des relations apaisées au sein des entreprises.

Réalisées en petits groupes (de 11 à 16 candidats selon les années), les 100 à 120 heures de cours sont assurées par des professionnels du droit, des représentants des Autorités et des Services Sociaux, des professionnels de la place, Avocats ou Juristes. Ces cours appaortent une compréhension complète du Droit Social avec ses spécificités qui le distinguent de ceux des pays voisins, et de ses acteurs indispensables.

Les 8 premières promotions ont permis de diplômer 73 candidats, dont 8 avec mention « Très Bien » montrant une note finale supérieure ou égale à 16/20, avec une forte homogénéité entre les promotions. Du fait de la sélection sur dossier à l'entrée, les candidats ont de bonnes chances d'obtenir leur diplôme, et sur les 8 premières promotions, 1 sur 20 ont obtenu la mention « Très Bien ».

Pour y parvenir, les élèves de la 9ème promotion, qui s'achèvera en juin 2024, doivent s'approprier 15 modules d'une demi-journée à 3 journées chacun, complétés pour certains de séances de travaux dirigés. C'est ce qui leur permettra d'apporter un vrai plus à leur entreprise, et plus généralement de contribuer à améliorer les relations sociales à Monaco.

Les retours d'expérience recueillis auprès des anciens élèves montrent un excellent niveau de satisfaction, et surtout un fort impact positif sur leurs vies professionnelles : grâce aux compétences acquises, certains ont obtenu des primes, d'autres ont donné un nouvel élan à leur carrière, notamment en étant promu au sein de leurs entreprises, qui y ont gagné une sécurité juridique essentielle dans le contexte actuel.

Toujours dans le cadre de l'ACDSM, et en complément du DUDSM, la FEDEM propose des journées de formations à la pratique du droit social monégasque qui permettent de répondre aux besoins des employeurs.

# TÉMOIGNAGES D'INTERVENANTS DU DUDSM



**Sophie Bonhomme**

## **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Sophie Bonhomme** : J'ai suivi une formation de Juriste en droit privé et suis titulaire d'une maîtrise et d'un diplôme d'études supérieures en droit privé. En 1988, j'ai intégré en tant qu'Assistante juridique le cabinet Billon Conseil & Services. J'y ai découvert le droit social monégasque que j'ai pratiqué pendant 10 ans, avant d'intégrer en 1999 la Fédération Patronale Monégasque (aujourd'hui dénommée Fédération des Entreprises Monégasques) et la Caisse de Garantie des Créances des Salariés, où j'occupe les fonctions de Directeur Juridique et Administratif.

En 2015, j'ai participé à la création de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque et à celle du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque, mis en place en partenariat avec l'Université de Montpellier. J'enseigne au sein de ce D.U. qui regroupe une trentaine d'intervenants, et j'anime aussi depuis un an des formations pratiques sur des thèmes spécifiques du droit social monégasque à travers l'association.

## **MBN/ Quel(s) thème(s) du droit social monégasque avez-vous enseigné durant cette formation du D.U. ?**

**S. B.** : J'interviens sur les sources du droit social monégasque, l'inaptitude du salarié au travail, le licenciement économique collectif et le salaire.

## **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**S. B.** : Les formations dispensées au sein du D.U. ont essentiellement pour objectif de faire connaître les spécificités de notre droit social et de permettre aux étudiants de les mettre en pratique.

## **MBN/ Quel bilan faites-vous de la promotion 2022-2023, et plus généralement depuis la mise en place de ce D.U. en 2015 ?**

**S. B.** : Le bilan est très positif : les étudiants sont très motivés et curieux, et échantent beaucoup avec les enseignants. Cela permet l'acquisition de véritables connaissances grâce aux témoignages de professionnels qui ont une expérience de l'environnement monégasque au plus haut niveau. Outre l'analyse positive d'un tel enseignement qui s'adapte à l'évolution de notre droit, nous avons d'assez bons résultats aux examens, de l'ordre de 80%, ce qui démontre la qualité de l'enseignement et le travail fourni par les étudiants tout au long de l'année.

Nous sommes heureux de pouvoir annoncer que la 9ème promotion comprend 16 étudiants, essentiellement des cadres de haut niveau qui occupent des fonctions de Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs Administratifs, Directeurs Financiers, ... Il y a un réel intérêt pour ce diplôme qui, rappelons-le, est réalisé en partenariat avec l'Université de Montpellier, une référence en matière de droit et de science politique.

## **MBN/ En complément de son Diplôme d'Université, la FEDEM propose depuis 2022 des courtes formations à la pratique du droit social, dont vous parliez précédemment. À quels besoins répondent-elles ?**

**S. B.** : En complément du diplôme d'université, l'association a voulu répondre à des demandes plus ponctuelles d'entreprises qui souhaitent former leurs collaborateurs sur des sujets pointus en relation avec le droit du travail monégasque, afin qu'ils acquièrent non seulement une connaissance des textes, mais aussi et surtout qu'ils développent la capacité d'en faire une juste application.

## **MBN/ Quels sont les apports concrets de ces formations pratiques et à qui s'adressent-elles ?**

**S. B.** : Ces formations visent à apporter à la fois le savoir et le savoir-faire. C'est un outil qui s'adresse aux actifs, et plus particulièrement à ceux qui sont confrontés aux règles du droit du travail tout au long de leur vie professionnelle en Principauté. Elles permettent de développer des compétences, d'accéder à des niveaux supérieurs de connaissance et de qualification, de valoriser des parcours professionnels, de sécuriser des décisions, de défendre des intérêts, d'encadrer l'exécution, la formation et la rupture du contrat de travail, et également de connaître et comprendre les règles qui régissent les relations entre employeurs et salariés. C'est un deal « gagnant-gagnant » qui apporte autant aux collaborateurs formés qu'aux chefs d'entreprises qui les emploient.

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

**S. B.** : Ces formations, qui durent entre 2h30 et 3h, regroupent au maximum une vingtaine de participants. Chaque thème abordé fait l'objet d'un retour aux sources du droit, avec l'explication détaillée des textes et la présentation des décisions des Cours et Tribunaux. Chaque session donne aussi lieu à un échange constructif avec les participants pour leur permettre de poser toutes leurs questions. Une mise en situation est également faite afin de mettre en pratique les textes explicités (lois, ordonnances, arrêtés ministériels, ...), pour ne pas rester sur une vision abstraite et générale de la règle.

## FORMATIONS PRATIQUES PROPOSÉES AU 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2024

**Lundi 29 janvier 2024** : Gestion d'un salarié déclaré inapte définitivement à son poste ou à tous postes dans l'entreprise

**Lundi 19 février 2024** : Comment optimiser les contrats de travail ?

**Vendredi 29 mars 2024** : Rompre le contrat de travail : les bonnes pratiques

**Vendredi 19 avril 2024** : L'embauche en Principauté

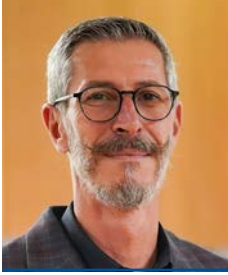
**Lundi 27 mai 2024** : La durée du travail et son aménagement

**Lundi 24 juin 2024** : Le harcèlement et la violence au travail

**Septembre 2024** : au vu des évolutions légales, une formation sur le thème de la parentalité pourrait être organisée. La date, qui reste à ce jour à définir, fera l'objet d'une communication ultérieure.

Le tarif de ces formations pratiques est de 250 € par inscrit et par session pour les Membres de la FEDEM, et de 300 € par inscrit et par session pour les Non-Membres.

**Pour en savoir plus et pour vous inscrire, contactez l'ACDSM à : [acdsm@fedem.mc](mailto:acdsm@fedem.mc) - [info@fedem.mc](mailto:info@fedem.mc) - +377 92 05 38 92.**



## Alexandre Bubbio

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Alexandre Bubbio :** Titulaire d'un master 2 en économie, j'ai intégré en 2001 la Fonction Publique comme professeur d'économie-comptabilité au LTHMC. Ensuite, en 2006, j'ai rejoint la « cellule marché » du Service des Travaux Publics, puis en 2010 la Division des statistiques et des études économiques au sein de l'Expansion Economique. Enfin, en 2011, l'IMSEE est créée par Ordonnance Souveraine et j'en prends la Direction en novembre 2021.

### MBN/ Quel thème du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?

**A. B. :** Le module dispensé par l'IMSEE vient en complément des enseignements purement juridiques du D.U. de Droit Social Monégasque. Lors de cette intervention, visant également à présenter le rôle et les missions de l'institut, un rappel des spécificités de la Principauté a tout d'abord été fait. Puis, au lendemain de la crise Covid, la situation économique de Monaco entre 2020 et 2021 a largement été abordée au travers de nombreux indicateurs. La dernière partie de l'intervention était consacrée aux statistiques de l'emploi à Monaco.

### MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?

**A. B. :** Le message principal, que j'aborde dès l'introduction de cet enseignement, est que la Principauté de Monaco revêt de nombreuses spécificités, qui pour certaines d'entre elles sont uniques au monde. Citons par exemple la densité du territoire, le prix de l'immobilier au mètre carré, ou encore le fait que Monaco double quotidiennement sa population avec les salariés pendulaires. Ces éléments, parmi d'autres, rendent les indicateurs économiques de la Principauté hyper réactifs aux crises ou aux variations de quelques grands opérateurs.

### MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?

**A. B. :** Cette promotion 2022-2023, la deuxième auprès de laquelle je suis intervenu, était composée d'étudiants de tous horizons qui, bien qu'ils soient intéressés par le juridique en premier lieu, se sont montrés sensibles à l'aspect statistique. Cet intérêt, assorti de remarques et questions pertinentes, m'a encouragé à renouveler l'expérience d'intervenir dans ce D.U. de Droit Social.

**NOARO**  
MONACO *freres*

**NEW**

## VOS COPROPRIÉTAIRES VOUS DIRONT MERCI !



La rénovation de vos réseaux d'eaux n'a jamais été aussi rapide, grâce à la nouvelle technologie NuCure de NUFLOW© et sa résine UV à polymérisation à froid.

Le temps de séchage est réalisé en seulement 10 à 20 minutes.



+377 93 30 85 72



11 Bis, boulevard Rainier III  
98000 MONACO



contact@noaro.com





## Laurence Clapier

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Laurence Clapier :** Je suis avocate française de formation (CAPA) et j'ai exercé au Barreau de Nice pendant près de 8 années exclusivement en droit social monégasque et français. Par la suite j'ai décidé de réorienter ma carrière professionnelle et d'exercer en qualité de conseil juridique salarié au grade de Counsel à Monaco depuis près de 7 années (toujours exclusivement en droit social et essentiellement monégasque avec des interventions plus ponctuelles sur des dossiers français). J'ai le plaisir d'avoir rejoint le cabinet CMS et l'équipe spécialisée en droit social de Sophie Marquet il y a quelques mois.

### **MBN/ Quel thème du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

**L. C. :** La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Sujet qui peut paraître assez restreint mais qui en réalité est extrêmement pratique car il permet d'anticiper des situations auxquelles les employeurs peuvent se trouver confrontés et ce, de façon assez récurrente.

### **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**L. C. :** Le droit monégasque garde ses spécificités et ses particularités et il n'est pas possible de transposer ce que l'on

peut entendre ou lire de l'autre côté de la frontière (en référence à la France et ce, même si certains fondements juridiques en droit social semblent parfois similaires). Ainsi le D.U. permet de traiter véritablement des textes, de la jurisprudence, et surtout de la pratique du droit du travail et de la sécurité sociale monégasques. C'est la seule formation diplômante qui existe actuellement et qui permet d'aborder de façon exhaustive et (à nouveau) pratique la quasi-totalité des thèmes en la matière.

### **MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?**

**L. C. :** La promotion a semblé être très impliquée et elle a en outre été très participative durant les modules (donné des exemples concrets de problèmes rencontrés, posé beaucoup de questions techniques sur les sujets abordés), ce qui est très motivant et stimulant pour les intervenants que nous sommes. Cette implication et participation s'expliquent très probablement par le profil des étudiants dont la quasi-totalité sont des professionnels issus d'entreprises de la place monégasque, et au sein desquelles ils occupent des postes élevés et techniques, ce qui garantit notamment une écoute de qualité de leur part.



## Renaud Durand

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Renaud Durand :** Directeur de la filiale monégasque du groupe Adecco depuis 2006 et œuvrant à la présidence du syndicat EPSPI (Entreprises de Prestations de Services et de Personnels Intérimaires) depuis dix ans, j'ai à cœur de promouvoir et fédérer au mieux l'ensemble des acteurs de notre profession adhérant à la FEDEM au travers de notre syndicat. Enseignant professionnel à l'Université Nice Côte d'Azur, c'est avec plaisir que j'apporte ma pierre à l'édifice en tant qu'intervenant au diplôme d'Université de Droit Social Monégasque.

### **MBN/ Quel thème du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

**R. D. :** J'interviens depuis la première promotion sur le thème de l'encadrement du travail temporaire en Principauté. En l'absence de cadre légal spécifique, notre profession s'est structurée, réglementant au travers d'un code de déontologie l'activité des adhérents à son syndicat. Depuis la création de ce code en 1991, il a évolué de façon à rester en contact avec la réalité économique monégasque et les dispositions légales.

### **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**R. D. :** Le recours au travail intérimaire implique une relation tripartite entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur, et le salarié intérimaire. Il est nécessaire pour les utilisateurs de ce service de maîtriser parfaitement les droits et obligations de chacun des protagonistes

afin de sécuriser le parcours. L'objectif est également de casser les préjugés et de faire découvrir de façon pragmatique les différentes facettes de notre métier liées au recrutement et à l'évolution des compétences.

### **MBN/ Nous vous avons notamment interrogé en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté depuis ?**

**R. D. :** Le diplôme de droit social monégasque, de promotion en promotion, gagne en notoriété, et son utilité n'est plus à démontrer. Il existait un réel manque qui a été comblé, et le niveau et la qualité des enseignements obligent les participants à produire un travail de haut niveau pour valider les compétences requises sur leurs postes de travail. C'est aussi une réelle façon de bien faire prendre conscience que les lois et obligations sont souvent différentes entre Monaco et les pays voisins, ce qui permet d'éviter de produire par méconnaissance des erreurs juridiques, parfois lourdes de conséquences.

### **MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?**

**R. D. :** Cette promotion reflète parfaitement les échanges précédents. Chacun est appliqué, à l'écoute et preneur de nouvelles connaissances ou d'approfondissements d'un savoir déjà en maîtrise. Les questions de nos apprenants se font de plus en plus précises, ce qui nous oblige également à une mise à jour régulière de nos bases d'informations. Il est agréable de retrouver nos étudiants sur différents types de postes en Principauté et de pouvoir échanger avec eux sur des cas concrets vécus en entreprise. La boucle est alors bouclée entre l'apprentissage théorique et la réalité du terrain.



## Delphine Lanzara

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Delphine Lanzara** : Je suis chargée de mission à la Direction des Services Judiciaires et travaille pour l'Institut Monégasque de Formation aux Professions Judiciaires. Cet institut prépare les candidats à l'examen d'avocat et au concours de la magistrature ; il s'occupe également de la formation continue des professions judiciaires. Précédemment, j'ai exercé cinq ans au sein du Département des Affaires Sociales et de la Santé, où j'étais chargée de rédiger des projets de textes en droit du travail et d'assurer une veille juridique.

### MBN/ Quels thèmes du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant la formation du DUDSM ?

**D. L.** : J'ai dispensé les enseignements sur "les congés payés" et les "jours fériés". Ces thèmes sont intéressants, parce qu'ils permettent de mettre en valeur des aspects avantageux du droit du travail monégasque par rapport au droit français (plus de jours fériés, leur caractère systématiquement chômé et rémunéré, les systèmes de report, etc.). Surtout, ces thèmes paraissent simples au premier abord et révèlent des difficultés

inattendues. L'employeur peut-il rappeler un salarié pendant ses congés payés ? À quelle date s'ouvre le droit au report d'un jour férié lorsqu'un licenciement a eu lieu ?

### MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?

**D. L.** : Précisément, que le droit, de manière générale, n'est jamais évident. La règle de droit, même si elle paraît claire, ne suffit pas à résoudre des difficultés concrètes. Elle ne fait qu'indiquer une direction, comme disait le Professeur Christian Atias. Au juriste de s'engager dans cette voie et, au moyen d'un raisonnement et "d'une certaine idée de ce qu'est le droit", d'arriver à une solution.

### MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?

**D. L.** : Chaque année, les échanges sont riches dans le cadre du D.U. de droit social monégasque, car il s'agit d'un public de professionnels, intéressés et réactifs. Cette promotion aura peut-être été la meilleure de ce point de vue, avec des professionnels particulièrement expérimentés.



## Sophie Marquet

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Sophie Marquet** : Je suis Avocat-Défenseur à Monaco et associé fondateur du cabinet CMS Monaco créé en 2009. Les employeurs de la Principauté me confient leurs besoins en accompagnement en matière de droit du travail - pour les relations individuelles ou collectives de travail - au stade préliminaire du conseil ou à l'occasion du contentieux. J'apprécie de pouvoir les aider à gérer les enjeux humains dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise et en conformité avec sa culture : l'objectif est - au-delà du respect des dispositions légales qui s'impose naturellement - de ne plus subir mais d'anticiper, et de minimiser autant que possible le risque judiciaire social en prenant les sujets le plus en amont possible.

### MBN/ Quels thèmes du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?

**S. M.** : J'interviens avec mon équipe sur 6 modules d'enseignement : nous donnons aux candidats une vue la plus complète possible des enjeux du contrat de travail, sa suspension (dans les cas encadrés par la loi et avec les conséquences qui en découlent), sa rupture (par l'employeur ou par le salarié), son sort dans les opérations de restructuration d'activité ou d'entreprises, ainsi que les enjeux liés au déroulé lui-même du contrat et les événements tels le harcèlement, etc. J'essaye de donner le plus d'exemples concrets tirés de cas réels (anonymisés), car cela plaît aux candidats et leur permet de se placer en situation concrète comme dans leur propre pratique professionnelle.

### MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?

**S. M.** : La flexibilité est une thématique qui intéresse tant les salariés que les employeurs, à Monaco comme à l'étranger : qu'il s'agisse des modalités de travail, celles de rémunération, les modes de rupture, etc. De sorte que les dispositions légales qui opèrent un socle minimal à respecter, ne peuvent

être considérées comme suffisantes, il faut impérativement apprécier les autres outils disponibles et les solutions validées par les juridictions.

Aussi, la recrudescence des griefs de mal-être au travail imputés (à tort ou à raison) à du harcèlement ou des situations de violence, rend indispensable une formation pragmatique des employeurs et salariés pour que tous soient en mesure de distinguer les situations réellement problématiques, et de mettre en œuvre les actions nécessaires en anticipation, prévention, et traitement de ces risques spécifiques.

### MBN/ Nous vous avons notamment interrogé en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté depuis ?

**S. M.** : Depuis 2019, certaines des modalités de travail ont évolué, notamment au bénéfice de la crise sanitaire ayant profondément bouleversé les entreprises et les besoins des employeurs. C'est aussi le cas du droit du travail en général, qui est enrichi grâce à la jurisprudence de la juridiction sociale, venant trancher des points qui ne l'avaient pas encore été, notamment en matière de relations collectives du travail entre l'employeur et les instances représentatives du personnel. Enfin, le législateur semble avoir pris conscience de la nécessaire évolution de certains pans du droit social monégasque : des réformes essentielles sont passées et d'autres très attendues sont en préparation.

### MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?

**S. M.** : Toutes les promotions sont différentes, et riches. Le dénominateur commun demeure cependant la grande qualité, qui croît au demeurant au fil des années et de la diffusion du droit du travail dans les entreprises, et la variété des profils. Cela rend nos échanges très intéressants, et cette promotion n'a pas échappé à la règle. Je suis ravie de participer à l'affirmation des spécificités monégasques en matière sociale et le développement de leur connaissance par les acteurs économiques, avec la FEDEM à travers le DUDSM.





## Pascale Pallanca

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Pascale Pallanca** : Directeur du travail depuis 2015, j'ai préalablement exercé les fonctions d'Inspecteur du travail. Je rappelle que la Direction du travail est composée des deux services : le Service de l'Emploi et le Service de l'Inspection du travail, qui sont tous les deux les contacts privilégiés des employeurs, des salariés et des demandeurs d'emploi. En parallèle à ces missions, j'ai été nommée Directrice de l'Office de la Médecine du Travail (OMT) en 2011, fonctions que j'exerce toujours actuellement. Ces fonctions sont très différentes mais très complémentaires.

### MBN/ Quel(s) thème(s) du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?

**P. P.** : Dans le cadre du D.U.D.S.M., je présente, en binôme avec Sophie Bonhomme, le module sur l'Inaptitude Définitive. Ce module est important car tous les employeurs peuvent être confrontés à des situations « d'inaptitude définitive » qui impliquent le respect d'une procédure légale précise, laquelle a été complétée par une jurisprudence abondante qu'il est indispensable de maîtriser lorsque l'on gère du personnel.

Je présente également le module sur l'OMT, qui est l'organisme assurant le suivi santé travail des salariés, et des fonctionnaires et agents de l'État et de la Commune. Conseil des employeurs et des salariés, il est important pour les intervenants en droit social de bien connaître cet organisme, son rôle et son fonctionnement, pour en comprendre les décisions et mettre en place des échanges de qualité.

### MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?

**P. P.** : Au-delà de la formation dispensée, c'est un moment d'échanges avec les « étudiants » qui sont majoritairement des professionnels souhaitant augmenter ou formaliser leurs connaissances en droit social. L'échange est constructif car il permet de comprendre comment certains textes sont appliqués de façon très concrète, mais également comment certaines procédures mises en place sont perçues par les professionnels. Les « étudiants » sont souvent amenés, ensuite, au long de leur vie professionnelle à nous recontacter à la suite des échanges intervenus lors du D.U.

### MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?

**P. P.** : Le groupe était impliqué, curieux et participatif, permettant un échange de qualité. C'est toujours une expérience enrichissante pour les intervenants. Il est à noter que les équipes de la Direction du Travail sont très impliquées dans le D.U. En effet, de nombreux collaborateurs de la Direction du Travail, y participent en qualité d'intervenants (Magali Imperti, Directeur Adjoint du travail, et Aurélie Ciais, qui intervient sur l'emploi en Principauté, Yohann Jaffrelot, Chef de Section, interlocuteur privilégié sur le télétravail, Corinne Van Klaveren, Inspecteur Principal, et Morgane Ciet, Inspecteur du travail, qui assurent plusieurs modules sur le droit du travail, et Raphaël Espagnol, Chargé de Mission, qui dirige la Division hygiène et sécurité à l'Inspection du travail. Tous, gardent un très bon souvenir de cette promotion !

**MONTE-CARLO**  
SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER

# BLUE ICE

LE NOUVEAU POP UP HIVERNAL FÉÉRIQUE  
DU BLUE GIN AU  
MONTE-CARLO BAY HOTEL & RESORT

---

DU 28 NOVEMBRE 2023  
AU 16 MARS 2024  
OUVERT 7J/7 | 18H30 - 1H30

---

AMBIANCE GIVRÉE, DÉCORATION POLAIRE,  
LIVE DJ ET CARTE DE COCKTAILS  
DÉLICIEUSEMENT HIVERNALE

**MONTE-CARLO BAY**  
HOTEL & RESORT

T. +377 98 06 03 60 | MONTECARLOBAY.COM | @MONTECARLOBAY | #MYMONTECARLO



**Frédéric Pardo**

**MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Frédéric Pardo :** Je suis - depuis 6 ans cette année - Chef du Service des Affaires Législatives, au sein de la Direction des Affaires Juridiques. J'ai intégré l'administration monégasque il y a 20 ans, et j'ai passé près de 16 ans au sein de la Direction des Affaires Juridiques.

La Direction des Affaires Juridiques est un service exécutif, selon la Constitution monégasque, dépendant de l'autorité directe du Chef de Gouvernement, le Ministre d'Etat. L'apport de notre direction est exclusivement technique et juridique. Les orientations politiques nous sont transmises par le Ministre d'Etat conformément aux directives qu'il reçoit du Prince Souverain. Nous sommes donc le conseil juridique du pouvoir exécutif.

En son sein, le Service des Affaires Législatives est plus particulièrement en charge de la conception des textes législatifs et réglementaires. Il veille à la conformité des projets de loi à la Constitution, et au respect de la hiérarchie des normes qui, à partir de cette même Constitution, inclut le droit international, conventionnel et européen. Il s'attache également à la qualité légistique de ces textes. Le Service des Affaires Législatives occupe en outre un rôle central de consultation juridique à l'attention du Gouvernement, puisqu'il est en charge de tous les dossiers et études juridiques confiés par le Directeur des Affaires Juridiques, de sa propre initiative, à la demande du Gouvernement ou des Départements Ministériels.

**MBN/ Quel thème du droit social monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

**F. P. :** Comme chaque année depuis que j'ai la chance d'enseigner au sein de cette formation - en 2017 -, il m'appartient de traiter du thème « Sources et spécificité du droit monégasque ». Il est à mon sens toujours fondateur de commencer ce cycle par la pose de cette pierre d'assise. Avec, me concernant, un objectif simple : faire comprendre que tout modèle socio-économique - si développé et particulier qu'il puisse être - est nécessairement régulé, encadré, traduit, par un corpus juridique. Tel est l'objet même de cette de la « leçon inaugurale » qui m'incombe.

**MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**F. P. :** Le message principal est d'amener les étudiants à se livrer à un exercice d'affranchissement des préjugés juridiques.

D'évidence, le système juridique monégasque se caractérise par une parenté forte avec le droit français, résultat de l'expérience historique et des rapports privilégiés qu'entretient Monaco avec la France ; en font foi, notamment, les diverses conventions bilatérales franco-monégasques actuellement en vigueur entre les deux États, Monaco formant avec la France une union douanière et étant inclus, à ce titre, dans le territoire douanier de l'Union européenne.

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



**smt**

Tél. : +377.93.30.64.42

“Le Lumigean” - 2, Boulevard Charles III  
B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

Email : office2@smt.mc

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

Mais « Monaco demeure néanmoins un État à nul autre pareil » comme l'a Lui-même rappelé le Prince Souverain Albert II et ses spécificités juridiques - fruits d'une double singularité démographique et géographique - sont nombreuses.

Et c'est tout l'objet de cet enseignement : mettre en évidence qu'il existe un grand nombre de spécificités juridiques, qu'il s'agisse de son organisation institutionnelle - qui consacre comme « principe de gouvernement » la Monarchie héréditaire et constitutionnelle -, de l'organisation du pouvoir exécutif et de l'étendue de la compétence réglementaire, de la fonction législative et du consensus qu'implique l'accord des volontés du Prince et du Conseil National pour l'adoption de la loi, du service public de la Justice avec à sa tête une autorité publique (le Secrétaire d'État à la Justice - Directeur des Services Judiciaires) qui ne relève pas du Gouvernement ou avec un système juridictionnel ignorant la dualité des ordres judiciaire et administratif, ou encore des dispositifs de droit privé...notamment en matière de droit social.

Parce que les solutions du droit monégasque tendent souvent à apporter des réponses sur mesure aux caractéristiques et aux contraintes particulières de Monaco, il paraît alors difficile d'envisager qu'elles puissent être transposées ailleurs. Et à l'inverse, le droit français n'est pas le droit monégasque.

### **MBN/ Nous vous avons déjà interrogé en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté depuis ?**

**F. P. :** Les évolutions du panorama juridique en matière sociale, depuis 2019 ont été considérables, tant les réformes entreprises ont été nombreuses et de première importance. Il suffit pour cela de mentionner les modifications de la loi sur le repos hebdomadaire, la loi relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, la mise en place du régime de prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants, la loi relative au don de congés, la modification de la législation relative au congé de paternité accordé aux salariés, ou encore en matière d'aménagement concerté du temps de travail.

### **MBN/ Quel bilan faites-vous de cette promotion ?**

**F. P. :** Cela fait 7 ans que j'interviens dans ce cours, et il est intéressant de relever que la composition des promotions varie sensiblement, en termes de profil des étudiants : juristes, économistes, responsables ressources humaines, comptables... Pour autant, il est toujours agréable de constater que la motivation, la qualité d'écoute et le souhait manifeste d'acquiescer un savoir sont toujours au rendez-vous.



**Nathalie Tanzi**

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Nathalie Tanzi :** Je suis spécialisée dans la lutte contre le blanchiment de capitaux, le conseil juridique dans le domaine de la protection des données, et également médiateur agréé près les Cours françaises depuis 2016.

### **MBN/ Quel thème du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

**N. T. :** J'ai l'honneur de pouvoir partager des connaissances et des expériences au sein du DUDSM depuis plusieurs années. Ce diplôme, unique en son genre, permet à des professionnels de tous horizons de participer à l'attractivité de la Principauté. Je partage des expériences et des expertises sur la protection des données et la médiation dans le monde du travail. Inutile de souligner que pour ce qui concerne la protection des données, les obligations, les relations contractuelles, les nouvelles formes de travail (à distance) et autres évolutions, sont nombreuses. Quant à la médiation, l'avenir de cette technique professionnelle est entre les mains des employeurs, des associations, des autorités, des professionnels réglementés et non réglementés.

### **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**N. T. :** Si un message doit être passé, c'est bien que peu de formations comme le D.U. sont axées sur l'avenir, le partage d'expériences entre les employeurs et les employés, et qu'il constitue un socle de réflexion pour faire progresser l'écosystème monégasque et le corpus législatif et réglementaire. C'est en enseignant que l'on apprend, c'est en échangeant que l'on développe, et ce n'est qu'en prenant des participants d'horizons divers, professionnels, que l'on progressera tous.

### **MBN/ Nous vous avons notamment interrogé en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté depuis ?**

**N. T. :** C'est bien la tendance que j'ai constatée depuis 2019, des professionnels de forte qualité qui participent, dans une ambiance harmonieuse, à la progression de ce D.U. La promotion de 2023, outre sa qualité et sa curiosité, a participé au développement du D.U., et je tenais, par ce témoignage à les en remercier aussi.



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](http://www.gsmonaco.com)

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





## Nathalie Tisseron

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Nathalie Tisseron :** Je suis sous-directrice à la CAF des Alpes Maritimes, où je pilote le département Prestations.

### **MBN/ Quel thème du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

**N. T. :** Je suis intervenue sur le sujet de la protection sociale, et plus précisément sur le thème des prestations familiales versées par les CAF avec mon homologue de la CCSS de Monaco.

### **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

**N. T. :** Je souhaite permettre aux stagiaires d'acquérir une bonne connaissance du droit français aux prestations familiales, à la fois les prestations versées pour soutenir

les parents, celles permettant de favoriser les conditions de logement, les prestations attribuées aux plus fragiles, et présenter le service d'intermédiation et de recouvrement des pensions alimentaires. L'objectif de ce module est également d'expliquer l'articulation entre les droits aux prestations monégasques et français. Cette connaissance permet ensuite aux professionnels qui suivent la formation de conseiller et d'accompagner dans l'accès aux droits.

### **MBN/ Nous vous avons déjà interrogé en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté depuis ?**

**N. T. :** La pluralité des profils apporte une grande richesse dans les échanges. Au-delà de l'apport théorique, les questions des « étudiants » sur des problématiques rencontrées permettent de travailler de façon collective sur des cas pratiques.



© Caisses Sociales de Monaco

## Soizic Beraud, Philippe Bérenguier, Philippe Garro, Justine Imbeault, Daniel Vanmoen

De gauche à droite : Daniel Vanmoen, Soizic Beraud, Philippe Bérenguier, Justine Imbeault, Philippe Garro

### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

Les Caisses Sociales de Monaco regroupent 5 organismes de droit privé investis d'une mission d'intérêt général :

- La Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS),
- La Caisse Autonome des Retraites (CAR),
- La Caisse d'Assurance Maladie, Accident et Maternité des Travailleurs Indépendants (CAMTI),
- La Caisse Autonome de Retraites des Travailleurs Indépendants (CARTI),
- Depuis le 1er janvier 2024, la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC).

Plusieurs représentants des Caisses Sociales interviennent chaque année au sein du D.U. de droit social :

- Soizic Beraud, Directrice adjointe,
- Philippe Berenguier, Attaché de Direction en charge du domaine « prestations médicales »,
- Philippe Garro, Chef du Service du Contrôle Employeurs,
- Justine Imbeault, Attachée de Direction en charge du domaine « recouvrement des cotisations »,
- Daniel Vanmoen, Chef du Service des Prestations Familiales.

### **MBN/ Quel(s) thème(s) du Droit Social Monégasque avez-vous enseigné durant cette formation ?**

Ces différents intervenants présentent les Caisses Sociales de Monaco dans leur généralité, ainsi que la réglementation en matière de prestations (médicales, familiales et de retraite), de détachement de salariés à l'étranger et de recouvrement des cotisations.

### **MBN/ Quel message principal souhaitez-vous faire passer au travers de cet enseignement ?**

Le D.U. de droit social permet aux Caisses Sociales de diffuser à des professionnels ou futurs professionnels, des informations sur la réglementation en vigueur en matière de protection sociale.

La participation des Caisses Sociales permet également de faire connaître les différents Services et missions de l'Organisme.

Enfin, le D.U. de droit social permet également de compléter la formation des nouveaux Contrôleurs. Emilie Roccarino et Cyril Noblot ont respectivement suivi cette formation en 2021 et en 2023.

Les différents enseignements visent à mettre en exergue la diversité des domaines gérés par les Caisses Sociales, le caractère favorable du système monégasque et l'accessibilité des Services de l'Organisme.

### **MBN/ Pour celles et ceux d'entre vous qui ont déjà été interrogés en 2019, quelles évolutions avez-vous constaté ? Quel bilan faites-vous de cette promotion ?**

Les intervenants des Caisses Sociales ont participé avec enthousiasme à cette nouvelle édition qui a une nouvelle fois permis de répondre aux interrogations concrètes des participants et à sensibiliser sur les enjeux de la protection sociale en Principauté de Monaco.

Cette promotion a par ailleurs permis, plus particulièrement, d'évoquer l'entrée en fonctionnement au 1er janvier 2024 de la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC), projet d'envergure en faveur des employeurs et des salariés de la Principauté de Monaco.

## TÉMOIGNAGES D'ÉTUDIANTS DU DUDSM



© Alain-Duprat

### Sabrina Gaia

#### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Sabrina Gaia** : Je suis Juriste au sein de l'agence immobilière La Costa Properties Monaco. J'avais suivi dans le cadre de la Licence des cours de droit social français à la faculté de droit, mais leur contenu était assez succinct et délivré par un professeur syndicaliste. Cet enseignement m'a donc été peu utile dans l'exercice quotidien de ma fonction à Monaco.

Les spécificités du droit social monégasque par rapport au droit social français sont encore trop souvent méconnues, et devraient à mon sens faire l'objet d'une formation systématique pour mieux les vulgariser auprès de celles et ceux qui en ont l'usage. Chaque Chambre ou Syndicat Patronal pourrait par exemple former ses membres. Une meilleure connaissance, et de facto une meilleure application du droit social monégasque, me semble essentielle pour sécuriser les relations entre employeurs et salariés.

#### **MBN/ Concrètement, que vous a apporté ce diplôme ?**

**S. G.** : Cette formation m'a permis de développer des réflexes que je n'avais pas avant, notamment dans la recherche d'informations juridiques, et aussi dans l'identification des principaux acteurs

du droit social en Principauté auxquels m'adresser pour poser des questions plus pointues.

#### **MBN/ Avez-vous des suggestions d'amélioration ?**

**S. G.** : Je pense qu'il serait judicieux d'avoir le support lors de l'intervention (en format PDF ou sur papier), afin de pouvoir suivre plus facilement les cours dispensés par les intervenants. Certains intervenants parlent moins forts que d'autres, ou parfois même juste pour retrouver le fil du cours après une interruption ou une digression durant l'intervention. Il serait également opportun de fournir aux étudiants les jurisprudences les plus importantes, qui ne se trouvent pas sur Legimonaco. Lorsqu'il existe, pour faciliter les révisions, il faudrait automatiquement joindre le cahier juridique correspondant à l'email qui est adressé aux étudiants après les cours. Les annales des examens passés ont aussi été un bon support pour appréhender notre niveau de connaissances après révision, et identifier nos faiblesses et nos points forts.

J'ai plus particulièrement apprécié les cours de Delphine Lanzara, ainsi que ceux de Yohan Jaffrelot, de Maître Alexis Marquet, et de Maître Nathalie Kuhlmann. Je souhaite remercier la FEDEM d'avoir organisé cette formation. Ce fut pour moi une très belle et riche expérience.



### Olinda Nunes Abano

#### **MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**Olinda Nunes Abano** : Je suis actuellement Responsable du Personnel et des Ressources Humaines au sein de Jameel SAM. Ma formation d'origine est en finances et ressources humaines, mais j'ai effectué une reconversion vers les ressources humaines au travers d'un MBA. Angolaise et Française de nationalité, j'ai travaillé dans le secteur pétrolier en Angola, ait été Responsable Comptable chez Geoservices en région Parisienne et Chef comptable Angola chez Dietsmann Monaco avant de réorienter ma carrière vers les ressources humaines. J'ai une forte fibre sociale et ai toujours été très proche des personnes avec qui j'ai travaillé. Je bénéficie d'une double culture africaine et européenne qui facilite la communication, et je cherche toujours à préserver la dignité de chacun, et comment aider au mieux la personne. C'est ce qui a été déterminant dans ma réorientation.

#### **MBN/ Concrètement, que vous a apporté ce diplôme ?**

**O. N. A.** : C'est un diplôme que j'ai autofinancé et il m'a énormément apporté. En premier point, je citerai l'acquisition des réflexes, et donc de la rapidité, d'analyser chaque situation pour trouver la meilleure façon dont elle doit être traitée. J'ai acquis les automatismes des juristes, ce qui m'a apporté de l'aisance, et de l'assurance dans la gestion des conflits, afin de faire régner un climat convivial et harmonieux. J'ai aussi appris

à comprendre et décoder les articles de loi, ce qui a réduit le besoin de vérification systématique auprès de l'Inspection du travail, et me permet de mieux anticiper les situations. Enfin, dans son enseignement, Sophie Bonhomme a mis l'accent sur l'importance de la médiation, et c'est un point qui m'intéresse beaucoup. Je me renseigne actuellement pour voir comment faire pour pouvoir me mettre au service du Tribunal de Travail en tant que bénévole en médiation. La médiation me plaît tout particulièrement, car elle est au centre de toute chose pour aboutir à une conciliation et à la paix sociale.

#### **MBN/ Avez-vous des suggestions d'amélioration ?**

**O. N. A.** : Certains intervenants sont d'un tel niveau que leur cours est immédiatement compris et acquis, il n'y a même pas besoin de réviser avant l'examen final, l'essentiel ayant été retenu. L'idéal serait donc que tous soient à ce même niveau. Je tiens à souligner que j'ai adoré cette formation, qui m'a énormément apportée.

Je remercie la FEDEM pour l'organisation cette formation qui attire aussi bien les professionnels en Ressources Humaines, que les Juristes et DAF. C'est une compétence supplémentaire que j'estime incontournable, et qui permet de mettre en place plus efficacement des situations gagnant-gagnant entre employeurs et collaborateurs.



## Florestine Pottiez

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Florestine Pottiez** : Anciennement Avocate en France, j'occupe les fonctions de juriste à Monaco depuis plus de 2 ans. J'accompagne les employeurs en matière de droit social, principalement en matière de conseil mais également de défense. Mon activité, précédemment dédiée à une clientèle française et internationale, est aujourd'hui essentiellement tournée vers les professionnels de la place monégasque. Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque s'inscrivait naturellement dans le prolongement de mon parcours.

### MBN/ Concrètement, que vous a apporté ce diplôme ?

**F. P.** : Le droit monégasque comporte de nombreuses singularités qui ne sont pas codifiées. Cette formation a permis de consolider ma maîtrise de ce droit et d'approfondir certains sujets « inusités ».

Ce diplôme a également été l'occasion d'avoir un contact privilégié avec certains professionnels que je suis susceptible de rencontrer dans le cadre de mon activité (Inspection du Travail, Caisses Sociales, Avocat défenseur...). Enfin, cette formation a été récompensée par la délivrance d'un diplôme reconnu sur

la place monégasque, ce qui vient en faveur de mon ancrage professionnel en Principauté. Qui plus est, l'obtention de la mention « Très Bien » a conforté la confiance que pouvaient me témoigner mes relations (clients et professionnels du droit).

### MBN/ Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

**F. P.** : Développer encore davantage l'approche pratique, parfois timide. J'ai particulièrement apprécié les sessions de travail avec les intervenants de la FEDEM. Les échanges avec ces derniers - et avec les autres élèves (qui sont également des professionnels) - ont été enrichissants. En ce sens, un temps d'échange sur une ou plusieurs questions de type « cas pratique » pourrait être souhaitable à la fin de chaque cours. Dans le même sens - et dans la mesure où les connaissances juridiques sont insuffisantes à former un juriste aguerri - l'étude du syllogisme juridique et son application doivent être approfondies. Des cours de méthodologie plus poussés seraient à mon sens opportuns. En dépit de ces deux observations, je tiens à souligner l'excellente qualité des cours dispensés, le professionnalisme des intervenants, et je tiens à remercier chaleureusement les membres de la FEDEM pour leur constante bienveillance, sympathie et disponibilité.



## Virginie Poulet

### MBN/ Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Virginie Poulet** : Je suis une ancienne DRH, métier que j'ai exercé durant 15 ans avant de créer ma société en 2016, Abeilles RH, au sein de laquelle j'exerce la fonction de Consultante Senior RH pour des clients, dont certains sont des entreprises monégasques qui externalisent cette fonction.

### MBN/ Concrètement, que vous a apporté ce diplôme ?

**V. P.** : Mon objectif principal au travers de cette formation était de compléter mes connaissances juridiques en droit social monégasque, pour mieux accompagner mes clients de la Principauté. Je souhaitais également savoir où trouver de manière plus rapide et fiable certaines informations juridiques. Ces deux objectifs ont pleinement été atteints.

### MBN/ Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

**V. P.** : Je n'ai pas trouvé cette formation difficile en elle-même : ma culture juridique m'a permis de suivre cette formation et de bénéficier de ses apports. Cela a nécessité toutefois beaucoup d'implication personnelle, surtout en termes de temps, puisque je devais gérer mon entreprise simultanément.

J'ai aussi été surprise de l'hétérogénéité des profils des personnes qui ont suivi cette formation, et de l'énergie que certaines ont mis pour obtenir leur diplôme. Leur implication était remarquable !

Pour conclure, c'était globalement une expérience intense et enrichissante, à la fois intellectuellement et humainement. Avec certains étudiants, nous avons même créé un groupe WhatsApp pour rester en contact et créer des synergies. La qualité des interactions que nous avons eu avec les intervenants est également à souligner.

Carole Quazzolo & Philippe Guillou

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

**PB.**  
PIERRE BRIERE  
ASSURANCES  
MONACO & FRANCE

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





# JUTHEAU HUSSON

CONSEIL ET COURTIER  
EN ASSURANCES DEPUIS 1950

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

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

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

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



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



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

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

# LES DISPOSITIONS PRÉVUES À L'ÉGARD DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

## Préambule :

Le mercredi 08 mars 2023 on célébrait la Journée Internationale des Femmes.

C'est en 1977 que les Nations Unies officialisent la journée des femmes, incitant ainsi tous les pays du monde à fêter les droits des femmes.

« La Principauté de Monaco accorde une importance particulière au respect des libertés et droits fondamentaux comme le veut la constitution monégasque. La protection du droit des femmes s'inscrit directement dans cette lignée. À ce titre, elle est une composante essentielle des politiques publiques assignées au gouvernement Princier, » tels sont les mots de Son Altesse Sérénissime le Prince Souverain ALBERT II, en introduction du tout premier rapport d'activité annuel du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, au mois de novembre 2019.

Ce comité a été créé le 25 octobre 2018, par ordonnance souveraine, afin de coordonner, mettre en œuvre et évaluer les politiques nationales prises afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les violences et les discriminations à leur égard.

Les droits des femmes constituent un enjeu majeur pour La Principauté de Monaco, qui a adhéré à l'ONU LE 28/05/1993.

Pour leur rendre hommage, notre journal dresse un inventaire des dispositions adoptées à Monaco à l'égard des femmes salariées.

## **Nombre d'initiatives ont été prises en Principauté en faveur des femmes salariées.**

Les premières dispositions, adoptées par le législateur monégasque pour encadrer le travail féminin, ont d'abord été naturellement des mesures protectrices mises en place progressivement à Monaco qui, se rajoutant les unes aux autres, ont participé à l'élaboration d'un véritable statut de la femme salariée, pour lui accorder, comme l'expliquait Madame Roxane NOAT NOTARI, en séance du Conseil National du 13 juillet 1982, et comme nous le verrons plus loin, « une protection particulière pendant la durée de sa vie professionnelle et plus tard pendant celle de la retraite ». (Journal Officiel – séance publique du Conseil du 13 juillet 1982).

Par ces mesures, il s'agissait aussi de « réaliser pleinement l'égalité des hommes et des femmes dans la relation au travail en évitant que ces dernières soient pénalisées. Égalité basée sur des considérations de principe évidentes dont la mise en œuvre constitue la préoccupation des gouvernements des pays occidentaux, suivant en cela les recommandations des plus hautes instances internationales à vocation sociale ».

Ainsi, Monaco a adopté dans son droit interne des dispositions spécifiques :

- En matière d'embauche : [la loi n°870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#), modifiée par les lois n°1.001 du 21 décembre 1977, n°1.051 du 28 juillet 1982 et n°1.245 du 21 décembre 2001, et enfin par la loi n° 1469 du 17 juin 2019, est venue interdire à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse pour refuser d'embaucher une femme.
- En matière de durée du travail : [l'ordonnance loi n°677 du 2 décembre 1959 sur la durée du travail](#), modifiée par les lois n°836 du 28 décembre 1967, n°844 du 27 juin 1968, n°950 du 19 avril 1974, n°993 du 5 janvier 1977, n°1.005 du 4 juillet 1978 et n°1.067 du 28 décembre 1983, et n° 1505 du 24 juin 2021, et

un article de la loi n°870 citée plus haut sont venus prévoir des temps de pause et le droit à un repos quotidien pour les femmes.

- En matière d'organisation du temps de travail : [l'ordonnance loi n°677](#) citée ci-dessus est venue prévoir des dispositions sur le travail de nuit.
- En matière d'hygiène et de sécurité au travail : [les arrêtés ministériels du 14 décembre 1948 et n°58-168 du 29 mai 1958](#) sont venus prévoir des dispositions en matière d'aménagement du poste de travail ainsi que des mesures venant interdire aux femmes certains travaux dangereux ou trop pénibles, limiter le port de charges et prendre des mesures relevant des bonnes mœurs.
- En matière de congés : [la loi n°619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels](#), modifiée par l'ordonnance-loi n°684 du 19 février 1960 et les lois n°752 du 2 juillet 1963, n°785 du 15 juillet 1965, n°1.005 du 4 juillet 1978 et n°1.054 du 8 novembre 1982, est venue accorder aux mères de famille des congés payés supplémentaires.
- Pour tenir compte des contraintes physiologiques liées à la maternité : le législateur monégasque a adopté de nombreuses dispositions : « Pour permettre à la femme d'assurer la véritable fonction sociale que constitue la maternité dans des conditions garantissant à la fois son emploi et sa santé de même que celle de l'enfant ». Un véritable statut de la femme salariée enceinte a été mis en place dès 1910. Par la suite, [la loi n°870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité](#) a été adoptée dans les années 60 puis modifiée à plusieurs reprises afin d'assurer une protection accrue de la femme salariée.

À la fin des années 70, les autorités publiques, soucieuses de donner à la mère de famille une possibilité de cesser le travail pour soigner un enfant, avaient souhaité que des mesures soient adoptées en ce sens. Cela va aboutir à l'adoption de 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 qui, finalement, étendra ce droit aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Il en est de même pour le congé d'adoption qui verra le jour dans les années 2000 dans la loi n°1.271 du 03 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés et qui, initialement prévu pour les femmes salariées, s'appliquera à l'ensemble des salariés sans distinction de sexe.

- En matière de retraite : [la loi n°455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés](#), modifiée par l'ordonnance-loi n°651 du 16 février 1959 et les lois n°557 du 28 février 1952, n°720 du 27 décembre 1961, n°786 du 15 juillet 1965, n°960 du 24 juillet 1974, n°981 du 26 mai 1976, n°1.024 du 21 juin 1980, n°1.069 du 28 décembre 1983, n°1.090 du 26 décembre 1985 et n°1.392 du 28 septembre 2012, adoptera notamment des dispositions particulières concernant l'ouverture du droit à pension de retraite des femmes salariées.
- En matière de rémunération : Dans les années 70, des mesures sont venues, dans [la loi n°739 du 16 mars 1963 sur le salaire](#), modifiée par les lois n°948 du 19 avril 1974, n°1.068 du 28 décembre 1983 et n°1.231 du 23 décembre 2002, et la loi n° 1505 du 24 juin 2021, garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Enfin, parallèlement, et c'est très important, de par ses engagements internationaux, Monaco est venu étendre, sur son propre territoire, des textes prônant l'élimination de toute forme de discrimination, notamment à l'égard des femmes et dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération.

Ainsi, par l'ordonnance n°96 du 16 juin 2005, Monaco a rendu exécutoire sur son propre territoire la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979 (Journal Officiel de Monaco du 24 juin 2005).

Cette convention fait référence, dans son préambule, à la Charte des Nations Unies (organisation à laquelle Monaco a adhéré en 1993), qui a affirmé notamment, l'égalité des droits de l'homme et de la femme, ainsi qu'à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, qui affirme le principe de non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Il y est rappelé que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

Cette convention souligne le fait que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines.

L'article 1<sup>er</sup> de la convention précise que l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondées sur le sexe...

L'article 11 vise la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi et le droit à l'égalité de rémunération, y compris la prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur, aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail. Il est prévu aussi que les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés.

L'article 15 quant à lui stipule que les États parties reconnaissent l'égalité de l'homme et la femme devant la loi. Ainsi, de par ce texte, une femme salariée ne peut à l'embauche, à aptitudes et qualifications égales, se voir refuser un emploi du fait qu'elle est une femme. Un chef d'entreprise ne peut déposer une offre d'embauche dans laquelle il exigerait que le poste soit occupé par un homme à moins de pouvoir justifier de travaux particulièrement pénibles ; le Service de l'Emploi examinera alors la demande d'embauche et vérifiera si elle est suffisamment justifiée avant de la valider.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 13.330 du 12 février 1998 rend exécutoire en Principauté, le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte International relatif aux droits civils et politiques.

L'article 2 - 2 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, prévoit notamment le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent pacte.

L'article 7 prévoit un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune. Il précise en

particulier que les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et doivent recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail... et la même possibilité d'être promues.

L'article 26 du Pacte International du 16 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques garantit une protection égale et efficace à toutes les personnes contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner le fait que Monaco a adhéré au Conseil de l'Europe, le 5 octobre 2004, dont l'action repose sur trois piliers : la défense des droits de l'homme, de l'état de droit et de la démocratie...

Toutes ces dispositions, doublées des avantages complémentaires arrêtés par les partenaires sociaux à l'occasion de conclusions de conventions n'ont pas ralenti la progression de la main d'œuvre féminine en Principauté, le nombre de femmes salariées étant passé de 6.901 en 1972, à 8.340 en 1981, puis, sur un total de 51.956 salariés en 2015 tous secteurs confondus, il y avait 19.324 femmes dans le secteur privé et 1.895 dans le secteur public, soit un total de 21.219. Aujourd'hui, sur 60.519 salariés, tous secteurs confondus, 39 % sont des femmes, soit 23.602.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### LA DURÉE DU TRAVAIL :

L'ordonnance loi n°677, adoptée le 02 décembre 1959, qui a remplacé la loi n°22 du 24 juillet 1919, et les ordonnances souveraines prises pour son application règlementent la durée du travail.

Ce texte vient fixer la durée légale du travail, qui est depuis 1983 de 39 heures par semaine, ainsi que notamment les durées maximales de travail, journalière et hebdomadaire, et prévoir des dérogations. Il traite également des dispositions concernant le calcul des heures supplémentaires et le travail de nuit, ainsi que l'aménagement du temps de travail.

Cette ordonnance - loi a introduit des dispositions protectrices à l'égard des femmes travaillant en entreprise.

#### ➤ Temps de pause et de repos :

##### - Interruption du travail dans la journée :

L'article 10 de l'ordonnance loi, rajouté en 1968 par la loi n°844 du 27 juin 1968, est venu prévoir que le travail journalier des femmes doit être interrompu par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne peut être inférieure à 1 heure. Pendant ce repos, l'employeur ne peut exiger aucun travail de ses salariées.

Conformément à l'article 13 de l'ordonnance loi, le législateur en 1968 a prévu que des dérogations à l'article 10 pourront être accordées par l'Inspecteur du travail, à la demande de l'employeur, après accord du personnel, et pas seulement après consultation de celui-ci, ce qui paraissait pour le législateur une garantie suffisante qu'il n'en résulterait pas d'abus.

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

Par ailleurs, si la femme salariée a moins de 18 ans, l'article 13 bis de l'ordonnance loi n°677 prévoit qu' : « aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie. »

##### - Pause en cas d'allaitement maternel :

Dans le même registre, l'article 8 de la loi n°870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité 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 trente minutes pour chaque période de quatre heures de travail. Le moment de la pause est fixé d'un commun accord entre l'employeur et la mère. À défaut d'accord, il se placera au milieu de chaque période.»

- Temps minimal de repos entre deux journées de travail :

Alors que [l'article 3 alinéa 4 de l'ordonnance loi n°677](#) prévoit que chaque salarié doit bénéficier, entre deux journées de travail, d'un repos qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures, les femmes bénéficient d'un régime dérogatoire puisque [l'article 12 de ladite ordonnance](#) dispose que : «*Pour ces mêmes personnes, le repos de nuit doit avoir une durée consécutive de onze heures au minimum.*»

Si la femme salariée a moins de 18 ans, elle bénéficiera de 12 heures consécutives, conformément à [l'article 13 quater de l'ordonnance loi n°677](#).

### L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

- Le travail de nuit :

Le travail de nuit a été défini et encadré par [l'ordonnance loi n°677 dont l'article 11 \(alinéas 2, 3 et 4\)](#) dispose que : «*Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit.*

*Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives, comprise entre vingt-deux heures et sept heures, se substitue à celle fixée ci-dessus.*

*Lorsque la dérogation ne résultera pas d'une convention collective, elle ne peut être prévue qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail qui consultera les délégués du personnel ou, à défaut, le personnel intéressé.»*

Afin de préserver une population plus fragile, ladite ordonnance a prévu certaines restrictions au travail de nuit des mineurs et des femmes. Ainsi, conformément à [l'article 11 alinéa 1<sup>er</sup> de l'ordonnance loi n°677](#) : «*Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité.*»

Toutefois, afin de préserver le bon fonctionnement des entreprises et permettre aux dites salariées de répondre à une demande économique, le législateur a admis certaines dérogations à ces limitations. Ainsi, conformément à [l'article 13 de ladite ordonnance](#) des dérogations pourront être accordées par l'inspecteur du travail à l'article 11 après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

- L'aménagement du poste de travail :

[L'article 8 ter de l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948 portant réglementation des conditions générales d'hygiène et de sécurité au travail](#) a prévu notamment dans son point II que : «*Dans les établissements affectés au travail, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.*

*Dans tous les autres cas, des sièges ou bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières et des employés à proximité des postes de travail. Un règlement intérieur déterminera les heures et les conditions auxquelles l'usage de ces sièges sera autorisé.*

*Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher le règlement mentionné à l'alinéa ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paye du personnel et de veiller à son exécution.»*

Par ailleurs, [l'article 11 de l'arrêté ministériel n°58-168 du 29 mai 1958 concernant les mesures particulières d'hygiène et de sécurité au travail des femmes et des enfants](#) prévoit que : «*Les magasins, boutiques et*

*autres locaux en dépendant, dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.»*

- Les mesures traitant des travaux considérés comme dangereux qui sont interdits aux femmes :

Conformément à [l'article 2 de l'arrêté ministériel n°58-168](#) cité ci-dessus, «*il est interdit d'employer les enfants, âgés de moins de 18 ans, et les femmes, dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas protégées.* »

- Les travaux trop pénibles ou difficiles :

[L'article 9 de l'arrêté ministériel n°58-168](#) (auquel vous pouvez vous reporter) prévoit des restrictions précises quant aux charges que peuvent porter, traîner ou pousser les enfants de moins de 18 ans et les femmes employés dans les établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance souveraine n°3.706 du 05 juillet 1948.

Par ailleurs, [l'article 10 dudit arrêté ministériel n°58-168](#) dispose que : «*Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par des femmes dans les huit semaines qui suivent leurs couches.*»

- Les mesures relevant des bonnes mœurs :

Afin de ne pas heurter ou blesser la santé morale des femmes (mais aussi des jeunes travailleurs), [l'article 8 de l'arrêté ministériel n°58-168](#), modifié par les arrêtés ministériels n°66-306 du 15 novembre 1966 et n°97-19 du 14 janvier 1997, prévoit que : «*Il est interdit d'employer des enfants, âgés de moins de 18 ans, **ou des femmes**, à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs.*

*Il est interdit d'employer à aucun genre de travail des enfants, âgés de moins de 16 ans, **et des femmes**, âgées de moins de 21 ans, dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets qui, même s'ils ne tombent pas sous l'action des lois pénales, sont de nature à blesser leur moralité.»*

### LES CONGÉS PAYÉS :

[La loi n°619, du 26 juillet 1956, fixant le régime des congés payés annuels](#) a été principalement modifiée en 1963 par la loi n°752, du 02 juillet 1963, puis par la loi n°1.054, du 08 novembre 1982.

Conformément à [l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°619](#), tout salarié, qui au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> mai au 30 avril) justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Par [ordonnance-loi n°684 du 19 février 1960](#), un [article 4 bis](#) a été rajouté disposant que : «*Les mères de famille salariées ou apprenties en âge de travailler, bénéficient pour chaque enfant à charge\* d'un jour ouvrable de congé supplémentaire qui ne peut excéder cinq jours.*» Cette disposition n'est pas applicable lorsque la durée du congé légal est inférieure à 6 jours et ce congé supplémentaire ne peut être acquis que si le droit au congé principal existe. Mais attention ce congé supplémentaire ne peut se cumuler avec un congé conventionnel de même nature. (Voir étude d'ensemble des congés payés – rubrique juridique du MBN n°40)

\* Par enfant à charge, il faut comprendre, vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

Il ne faut pas oublier non plus que pendant le congé maternité, la salariée acquiert des droits à congés payés, cette période étant considérée comme du temps de travail effectif. Toutefois, une période de congé maternité ne peut coïncider avec une période de congés payés.

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer et doivent être pris chaque année. La jurisprudence à Monaco est formelle sur le fait que l'employeur est obligé de donner des congés au salarié pour la durée totale de son droit, que cette disposition est d'ordre public et qu'il n'est pas possible, même avec l'accord du salarié, d'y déroger. L'employeur engage donc sa responsabilité en ne prenant pas les mesures nécessaires pour que les salariés jouissent de leurs congés annuels et que donc les mères de famille bénéficient des jours de congés supplémentaires.

## LA GROSSESSE ET LA MATERNITÉ

Comme l'exposait un membre du Conseil National en séance publique du Conseil, le 30 juin 1969, dans le cadre de l'adoption d'un projet de loi relatif au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité : *«Au cours des 20 dernières années, le nombre croissant de femmes qui travaillent a fait apparaître rapidement la nécessité de protéger avec le maximum d'efficacité la santé des femmes salariées lorsqu'elles sont enceintes, en couches ou désirent élever elles-mêmes leurs enfants.»*

Nombre d'initiatives ont été prises dans le temps en Principauté, sous la forme de textes législatifs ou réglementaires pour protéger les femmes salariées qui regroupent des mesures visant directement la protection physique de la mère salariée, mais aussi des mesures garantissant une protection ou assistance économique, en assurant outre le remboursement des frais de maternité, une indemnité pour perte de salaire puis enfin des mesures de «confort» permettant de gérer plus librement le temps de repos de maternité, dans l'intérêt de la mère et de l'enfant.

- En 1958 et 1960 ces règles vont s'inspirer de la recommandation n°95 de 1952 du Bureau International du Travail et viseront essentiellement à interdire d'occuper une mère à un travail 6 semaines après la date d'accouchement et 2 semaines avant, sauf dans certaines conditions, à lui accorder une protection contre le licenciement pendant 14 semaines, à protéger la santé de ses salariées pendant la période de maternité et d'allaitement en interdisant certains travaux et heures supplémentaires...
- En 1965, la loi n°789 viendra notamment harmoniser la période de suspension légale avec la période de prise en charge du congé maternité et améliorer le montant de l'indemnisation.
- En 1968, les partenaires sociaux s'accordent sur le *«principe de l'octroi à la mère désireuse d'élever son enfant d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un an à compter de la fin du congé de maternité, avec réembauchage par priorité et maintien des avantages acquis.»*
- En 1969, le législateur adopte la loi n°870 qui s'inspire des dispositions législatives françaises et de la volonté des partenaires sociaux monégasques. Cette loi viendra encadrer de manière supplémentaire l'interdiction de licencier la femme salariée pendant la grossesse et renforcera la protection de celle-ci pendant la durée du congé maternité. Elle apportera par ailleurs des précisions concernant l'éventualité où l'accouchement a lieu avant la date présumée et surtout elle va permettre à la femme qui désire élever personnellement son enfant de ne pas reprendre son travail à l'issue de son congé légal de maternité (en respectant une procédure) et lui octroiera le bénéfice pendant un an d'une priorité de réembauchage.

➤ En 1977 la mise à l'épreuve des dispositions légales a fait apparaître à nouveau la nécessité d'apporter des aménagements à cette protection juridique, et donc à modifier la loi n°870. À cette époque, le législateur a surtout souhaité que l'état de grossesse cesse d'être une cause systématique de refus d'embauchage. Par ailleurs, il a souhaité protéger les femmes salariées enceintes contre toute mutation et déclassement arbitraire ou susceptible d'entraîner une perte de revenus.

➤ Puis, en 1982, il est apparu nécessaire d'améliorer la loi n°870 pour assurer une protection accrue à la femme salariée et pour tenir compte de certaines circonstances qui peuvent intervenir pendant la grossesse ou au moment de l'accouchement et qui justifient l'application de mesures particulières.

➤ Puis, en 2002, le législateur est de nouveau venu modifier la loi n°870 en introduisant une certaine souplesse dans la gestion de son congé maternité par la femme enceinte et lui permettant d'allonger la durée dudit congé en cas de grossesses multiples. Ces nouvelles dispositions vont permettre "ainsi aux futures mères de gérer plus librement leur temps de repos maternité et de pouvoir mieux organiser dans l'intérêt de leur enfant la venue au monde de celui-ci, en fonction des contraintes et des choix qui leur sont propres tels que l'état de santé, le mode d'allaitement et les modalités de garde." (Journal Officiel - Séance Publique du Conseil National du 08 février 2002).

➤ Enfin en 2019, la loi n° 1469 est venue prolonger la durée du congé maternité afin de permettre aux femmes de maintenir un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Cette loi a été adoptée suite au dépôt par le Gouvernement du projet de loi n° 989, sur le bureau du Conseil National le 5/03/2019 puis renvoyé devant la commission des droits de la femme et de la famille.

### CE QUE CONTIENT LA LOI N° 870 :

#### ▪ Une protection particulière accordée à la femme enceinte :

➤ Lors de son recrutement :

**Conformément à l'article 2 – 1 alinéa 1 de la loi n°870** : *«L'employeur ne peut rechercher ni faire rechercher des informations concernant l'état de grossesse. Il ne peut davantage prendre cet état en considération pour refuser... d'embaucher une femme...».*

La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Ainsi, l'employeur qui viole cette disposition s'expose aux sanctions pénales prévues par l'article 26 du code pénal, conformément à l'article 9 de la loi n°870.

L'employeur ne peut reprocher à sa salariée de lui avoir caché sa grossesse et une telle «dissimulation» ne peut constituer dans tous les cas un motif valable de licenciement.

Lorsque le législateur, en 1977, a introduit cette notion il a voulu éviter que l'état des femmes salariées qui sont enceintes soit un motif de refus de les faire travailler car, comme il l'exposait en séance du Conseil National : *«Si on acceptait que leur état soit une cause de non-embauchage elles seraient soumises à une discrimination qui est absolument inacceptable.»* (Charles SOCCAL – Extrait du Journal Officiel du 14 décembre 1977)

➤ Pendant la période d'essai :

**L'article 2 – 1 alinéa 2 de la loi n°870** prévoit que pendant la période d'essai, qui est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le salarié

et tester ses aptitudes professionnelles, l'employeur ne pourra pas invoquer l'état de grossesse pour mettre un terme au contrat de travail. L'employeur qui viole ces dispositions s'expose aux mêmes sanctions pénales que celles applicables en cas de violation de la protection spéciale lors du recrutement d'une candidate enceinte.

➤ Durant l'exécution du contrat :

Tout d'abord, il est important de rappeler que la femme salariée n'est toujours pas tenue de révéler son état de grossesse, hormis les cas où elle demande à bénéficier des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte et du droit prévu à l'article 3 de la loi n°870, lui permettant de quitter son travail sans délai congé.

Ainsi, la dissimulation de sa grossesse ne peut constituer un motif valable de licenciement.

**Conformément à l'article 1<sup>er</sup> alinéa 2 de la loi n°870 :** «*Si un licenciement est notifié par l'employeur alors qu'il n'a pas eu connaissance de l'état de grossesse, la femme peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé.*

*Toutefois, l'interdiction et l'annulation prévues aux premier et deuxième alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas au cas soit de faute grave non liée à l'état de grossesse soit de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore d'échéance du contrat de travail.*

**L'article 2 – 1 de ladite loi** dispose également que l'employeur ne peut prendre l'état de grossesse en considération pour prononcer une mutation d'emploi.

L'employeur peut seulement de sa propre initiative ou à la demande de la femme salariée, **conformément à l'article 2 – 2 de la loi n°870**, affecter celle-ci temporairement dans un autre emploi qu'elle serait apte à remplir, lorsque son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord, ou si le changement d'affectation intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale de ce changement ou l'aptitude à occuper le nouvel emploi doit être établie par un médecin de l'Office de la Médecine du Travail. L'affectation dans un autre établissement de l'entreprise reste toujours subordonnée à l'acceptation de l'intéressée.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération s'il intervient à l'initiative de l'employeur ou s'il intervient à la demande de la salariée et qu'elle justifie d'une année au moins de présence dans l'entreprise à la date médicalement retenue comme étant celle du début de la grossesse.

L'affectation temporaire n'a d'effet que pour la durée de la grossesse, l'intéressée est ensuite assurée de retrouver son emploi antérieur ou un emploi analogue comportant une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, **l'article 10 de l'ordonnance n°1.857 du 03 septembre 1958 relative à l'organisation et au fonctionnement de la Médecine du Travail** prévoit que les femmes enceintes feront l'objet d'une surveillance particulière. Le médecin du travail restera d'ailleurs seul juge de la fréquence des examens médicaux à pratiquer.

Enfin, **à l'article 3 de la loi n°870, il est prévu que :** toute femme en état de grossesse médicalement constaté pourra quitter le travail sans délai congé et, de ce fait, sans avoir à payer une indemnité de rupture.

➤ Lors du licenciement :

Le législateur a protégé la femme salariée durant toute la grossesse pendant une période s'étendant du jour où l'employeur a eu connaissance du certificat médical attestant de l'état de grossesse de la femme jusqu'à l'expiration d'un délai de 4 semaines après la fin du congé maternité.

La femme salariée en état de grossesse peut obtenir l'annulation d'une mesure de licenciement qui lui serait notifiée avant que l'employeur ait

eu connaissance du certificat, si elle peut justifier de son état dans les 15 jours de ladite notification.

Autrement dit, la salariée qui ne notifie pas son état de grossesse dans ce délai de 15 jours ne peut plus en demander par la suite l'annulation.

Le législateur a établi une distinction entre les étapes de la grossesse avant le congé maternité et après celui-ci (pendant 4 semaines) et pendant le congé maternité.

**L'article 1<sup>er</sup> de la loi n°870** prévoit que : «*Aucune femme salariée ne peut être licenciée par son employeur dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application des dispositions de la présente loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.*

La protection contre le licenciement est différente selon les périodes :

- ❖ La salariée bénéficie d'une protection relative durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité, de même que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail.

Pendant ces périodes, l'employeur ne peut 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 ou encore de l'échéance du contrat de travail.

\* Par faute grave, la jurisprudence retient tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat, ce, même pendant la durée du préavis.

Les trois cas d'exception à l'interdiction du licenciement énumérés dans **l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n°870** sont examinés par la Commission de débauchage et de licenciement, instituée par l'article 8 de la loi n°629 du 17 juillet 1957, qui doit être saisie préalablement par l'employeur avant toute notification de la rupture de contrat.

Mais attention, même avec l'accord de la commission, le licenciement ne peut être notifié pendant le congé maternité.

Concernant la faute grave, celle-ci s'apprécie en tenant compte de l'état de la salariée (fatigue ou irritabilité éventuelle due à la grossesse) qui peut constituer une circonstance atténuante de la gravité de la faute commise.

- ❖ La femme salariée bénéficie d'une protection absolue au cours du congé maternité.

Pendant cette période, aucun licenciement ne peut prendre effet ni être notifié, quel que soit le motif, même de faute grave. Cette interdiction est absolue.

▪ **Le droit à un congé maternité :**

➤ Le droit à congé :

**Les articles 5 et 5 – 1 de la loi n°870** reconnaissent à la femme salariée le droit d'interrompre le travail pendant une certaine période entourant l'accouchement, plus ou moins longue, déterminée en fonction de certains paramètres.

➤ L'obligation d'information :

Selon **l'article 6 de ladite loi**, cette interruption de travail pendant le congé légal de maternité suspend le contrat de travail.

La femme salariée qui suspend son contrat de travail pour prendre son congé maternité doit, conformément à **l'article 6 alinéa 2 :** «*aviser l'employeur par écrit du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.*



➤ Le statut de la femme salariée pendant le congé maternité :

Pendant toute la durée du congé maternité, la femme salariée conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise, car son contrat n'est que suspendu et le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. Cette période sera prise en compte pour le calcul du préavis, de l'indemnité de congédiement ou de congés payés ou pour l'ouverture des droits aux congés payés, ainsi que pour l'obtention de droits collectifs.

En effet, la salariée en congé maternité doit être comptabilisée dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils nécessaires à l'organisation des élections de délégués du personnel et de délégués syndicaux, ainsi que pour la mise en place d'un règlement intérieur. Par contre, contrairement à une idée reçue, les salariées en congé maternité ne sont pas fondées de droit à participer, au cours des élections des délégués, au vote par correspondance.

➤ La durée du congé maternité :

Le congé maternité se décompose en deux périodes autour de l'accouchement : une période prénatale et une période postnatale. La date présumée de l'accouchement fixe le point de départ de la période prénatale.

❖ La suspension de droit commun : naissance simple jusqu'au second enfant :

Conformément à l'article 5 de la loi n°870 modifié par la loi 1.469 du 17 juin 2019 : « La femme salariée a le droit d'interrompre le travail pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Soit dix-huit semaines en tout. »

La loi est venue allonger en 2019 la durée du congé maternité dont bénéficient les femmes salariées en Principauté, en la faisant passer de 16 à 18 semaines. Cet allongement s'est traduit par l'ajout de 2 semaines supplémentaires dans la partie post natale du congé maternité.

Pour le législateur monégasque, la durée du congé maternité est un élément fondamental de la protection ainsi conférée aux femmes.

Il s'agit d'un droit et non d'une obligation, dont la femme enceinte dispose.

Toutefois, et conformément à l'article 4 de la loi n°870 : « Il est interdit à tout employeur d'occuper sciemment une mère à un travail quelconque pendant les six semaines qui suivent la date de l'accouchement. La même interdiction s'applique 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. »

Conformément à l'article 5 alinéa 2 de la loi n°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.

La loi n° 1469 a poursuivi un second objectif, plus accessoire mais néanmoins important, visant à permettre aux femmes de reporter une partie de leur congé maternité prénatal, dans la limite de six semaines au lieu de quatre (précédemment), au niveau de leur congé postnatal. Cette modification confère une souplesse organisationnelle supplémentaire aux femmes mais aussi aux familles.

❖ Les cas de prolongation du congé maternité :

Conformément à l'article 5 – 1 de la loi n°870 du 17 juillet 1969, modifiée le 21 décembre 2001, le congé maternité peut faire l'objet d'une prolongation ou d'un report, plus ou moins long, qui est fonction du nombre d'enfants auxquels la femme enceinte a déjà donné naissance ou des enfants dont le ménage a la charge et du nombre d'enfant attendu.

↳ Si la salariée a déjà deux enfants ou plus avant la naissance et accouche d'un troisième enfant :

Le congé maternité d'une femme enceinte, qui est déjà mère d'au moins deux enfants nés viables ou si elle-même ou le ménage assume déjà de façon effective et habituelle l'éducation et l'entretien de deux enfants au moins, est porté à 18 semaines après l'accouchement (soit 8 semaines avant l'accouchement + 18 semaines après l'accouchement, soit un total de 26 semaines). Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 6 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

La période d'interruption de travail avant l'accouchement peut être augmentée de 2 semaines ; dans ce cas, la période d'interruption de travail après l'accouchement est réduite d'autant.

↳ En cas de naissances multiples :

Le législateur a prévu que la durée du congé maternité soit allongée lorsqu'il y a naissances multiples.

La période prénatale est alors de 12 semaines en cas de grossesse gémellaire et de 24 semaines en cas de naissance de plus de 2 enfants, la période postnatale d'interruption étant dans les deux cas de 22 semaines. Une partie du congé prénatal, qui ne peut excéder 6 semaines, peut être prise sous réserve de l'avis favorable du médecin traitant, après l'accouchement.

S'il s'agit de jumeaux, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum ; la période postnatale de 22 semaines étant réduite d'autant.

Soit, pour une grossesse gémellaire 12 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement ou 16 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement et pour plus de 2 enfants, 24 semaines avant l'accouchement et 22 semaines après l'accouchement.

❖ Les circonstances particulières

↳ Naissance avant le terme présumé :

L'article 5 – 1 \*3) de la loi n°870 prévoit que 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.

↳ État pathologique résultant de la grossesse :

L'article 5 – 1 \*4) de la loi n°870 prévoit que lorsqu'un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le nécessite, la durée totale du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique. Ceci dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. Pour avoir droit à cette prolongation, 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.

↳ Hospitalisation de l'enfant :

L'article 5 – 1 \*5) de la loi n°870 prévoit que si la femme accouche d'un enfant qui reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, et s'il le demeure au-delà de ce délai, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

➤ 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 C.C.S.S. assimilées à un revenu de substitution.

Le montant de l'indemnité journalière de maternité est égal à 90% du salaire brut journalier moyen acquis par la salariée au cours des 12 mois précédant le début du congé prénatal, ce salaire journalier moyen étant calculé dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance maladie. En cas de grossesse pathologique ou de suite de couches pathologiques, les prestations sont celles prévues en cas de maladie.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation, la salariée doit notamment cesser effectivement toute activité au cours de la période indemnisable (au minimum pendant 8 semaines) et justifier d'une perte de rémunération consécutive à sa cessation d'activité pour maternité.

Pour percevoir les indemnités journalières, la salariée doit adresser à la C.C.S.S., à la fin de la deuxième semaine de repos prénatal, l'attestation d'absence pour maternité (qui figure dans son carnet maternité et qui doit être complété par son employeur). Ensuite, tous les 15 jours, les indemnités lui seront versées automatiquement.

L'employeur doit tout de même établir chaque mois un bulletin de salaire à la salariée en congé maternité sur lequel devra figurer 0 heure de travail et mentionner la période de suspension du contrat. Enfin, sur la déclaration CCSS/CAR, l'employeur prendra le soin de reporter avant le 10 de chaque mois, le code 5 en colonne 11 correspondant au congé maternité et de libeller la période concernée.

La Caisse de Compensation des Services Sociaux verse à quinzaine échue, à compter du départ en congé maternité, et si l'employeur a correctement rempli le feuillet n°10 de la CCSS, une indemnité calculée sur le brut déclaré. Cette indemnité peut être supérieure au salaire versé habituellement car elle prend en compte le 13<sup>ème</sup> mois ainsi que les autres primes qui ont été déclarées.

#### ➤ Situation de la salariée à l'issue du congé maternité :

##### ❖ La reprise de l'activité :

Conformément à **l'article 6 dernier alinéa de la loi n°870**, à l'issue du congé maternité, la salariée reprend normalement ses fonctions dans l'entreprise. Elle bénéficie d'un droit autonome à réemploi. Elle retrouve son emploi antérieur, ou un emploi analogue, comportant une rémunération au moins équivalente. Ses droits d'ancienneté sont maintenus.

Conformément à **l'article 8 de la loi n°870** : *« 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 trente minutes pour chaque période de quatre heures de travail. Le moment de la pause est fixé d'un commun accord entre l'employeur et la mère. À défaut d'accord, il se placera au milieu de chaque période. »*

##### ❖ Non reprise du travail :

La salariée peut ne pas souhaiter réintégrer son emploi.

Conformément à **l'article 7 de la loi n°870** : *« À l'expiration de la durée légale du congé de maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, ... ».*

Dans ce cas de figure, la salariée doit 15 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. Ces formalités dispensent la salariée de respecter le délai congé et de payer une indemnité de rupture à son employeur.

Toutefois, ce délai de 15 jours ne peut pas être prolongé sauf accord des parties, ce qui obligerait la salariée qui n'a pas respecté ce délai, à respecter un temps de préavis.

En conséquence, le seul fait pour une salariée de ne pas reprendre le travail à l'issue du congé maternité n'est pas valable. De surcroît, son employeur pourrait lui réclamer non seulement le préavis mais également une indemnité pour rupture.

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.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit, elle doit solliciter, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, son réembauchage 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 réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. Ce réemploi s'assimile donc à une réintégration. Comme la loi l'indique, c'est une priorité et non une garantie, et passé ce délai, l'employeur est délié de cette obligation.

### LE CONGÉ D'ADOPTION :

Avant que **la loi n°1.271 soit adoptée le 03 juillet 2003** la femme salariée accueillant un ou plusieurs enfants aux fins d'adoption ne disposait pas de congé à ce titre. Pour combler ce vide, en 2002, le Gouvernement avait adopté un projet de loi n°748 visant à faire du congé d'adoption un droit pour les femmes salariées, qu'il a déposé sur le bureau du Conseil National, le 15 octobre 2002. Ce projet de loi a été transféré à la Commission des Droits de la Femme et de la Famille qui a procédé à son examen.

Or, dans un souci d'égalité, la Commission a souhaité amender ce texte afin qu'il soit applicable aux deux parents et qu'il ne traite donc pas uniquement du congé d'adoption accordé aux femmes salariées mais aux salariés sans distinction de sexe. La Commission a estimé qu'il était souhaitable, pour l'équilibre de l'enfant, que la mère comme le père puissent être présent à ses côtés lors de son arrivée dans le foyer pour partager ensemble les premières semaines de sa venue.

Elle a donc amendé le projet de loi n°748 de sorte qu'il repose sur un principe d'égalité entre l'homme et la femme. Ce texte est toutefois intéressant car il apporte des droits à la femme, qu'il faut connaître.

**La loi n°1.271 du 03 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés** prévoit que le congé d'adoption peut être réparti entre la mère (femme salariée) et le père adoptif ou bien être pris intégralement par l'un ou l'autre.

Conformément à **l'article 1<sup>er</sup> de cette loi**, le congé d'adoption est accordé aux salariés qui accueillent 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 à **l'article 2**, le congé d'adoption est de 8 semaines au plus quand il s'agit d'un premier enfant et de 10 semaines au plus quand le foyer a déjà des enfants ou en cas d'adoptions multiples.

Conformément à **l'article 3**, le congé peut débuter 7 jours avant ou, au plus tard, le jour de l'arrivée de l'enfant accueilli au foyer.

Conformément à **l'article 4**, le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption et le salarié doit en avvertir, au moins 4 semaines avant la date du début du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, son employeur du motif de son absence et de la date de reprise du travail.

Conformément à **l'article 5**, le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute cette période (qu'il use ou non de son droit à congé) ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de cette période. C'est une protection relative contre le licenciement car l'employeur peut procéder à la rupture du contrat s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé d'adoption ou de l'adoption elle-même soit de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave et le non renouvellement du contrat à durée déterminée du salarié arrivé à échéance pendant la durée du congé d'adoption ainsi que pendant les 4 semaines, 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 17 juillet 1957.

Conformément à l'article 6, le salarié conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise pendant cette période.

Conformément à l'article 7, à l'expiration du congé, le salarié peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans être tenu de respecter un délai de préavis ni de payer une indemnité de rupture. Il doit alors aviser son employeur 15 jours au moins avant le terme du congé d'adoption par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il ne reprend pas son emploi à l'issue du congé d'adoption.

Il peut, dans l'année suivant le terme du congé d'adoption, solliciter, dans la même forme, son réembauchage dans les conditions fixées dans l'article 7 de la loi n°870. Le salarié qui prend un congé d'adoption peut percevoir une indemnité journalière sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Etre immatriculé au régime de sécurité sociale depuis au moins 10 mois ;
- Avoir travaillé au moins 200 heures au cours du trimestre civil pendant les 3 mois précédents l'arrivée de l'enfant adopté ou avoir travaillé 120 heures effectuées pendant le mois civil précédent ou les 30 derniers jours.

Le montant de l'indemnité journalière C.C.S.S. est de 90% du salaire brut journalier des 12 mois précédant le début du congé d'adoption.

#### **MALADIE D'UN ENFANT À CHARGE : SITUATION DES MÈRES DE FAMILLE SALARIÉES DÉSIREUSES DE CESSER LE TRAVAIL POUR SOIGNER UN ENFANT :**

Le 03 février 1975 la FPM et l'USM rédigeaient un avenant n°14 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui prévoyait un droit pour la mère de famille salariée d'interrompre son travail pour soigner un ou des enfants malades, dans la limite d'une durée de 35 jours par année civile. Cet avenant protégeait la salariée de tout licenciement pendant ses jours d'absence, le contrat étant simplement suspendu pendant cette durée. Ces mêmes dispositions étaient prévues, en cas de nécessité, au père de famille seul au foyer. Cet avenant n'a jamais été signé.

En juin 1975, Monsieur Charles SOCCAL déposa une proposition de loi pour que des dispositions soient prises en faveur des mères salariées afin de prolonger d'un an les garanties qui étaient offertes à cette époque aux femmes salariées, soucieux de donner à la mère de famille une possibilité plus large encore de s'occuper de son enfant pendant tout son bas âge. L'auteur de la proposition avait donc suggéré qu'une seconde période de congé sans solde d'une durée maximale d'une année, puisse être accordée à la mère désireuse d'élever personnellement son enfant, à l'issue de la première période d'une année visée par la loi n°870.

Cette proposition n'a pas été retenue par le Gouvernement mais, en décembre 1976, un projet de loi relatif à la suspension ou à la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge fut proposé.

Le projet de loi sera déposé en décembre 1976 afin de consacrer législativement, en les aménageant, les principes résultants des dispositions conventionnelles. Il est présenté dans un contexte marqué par l'effort d'amélioration de la législation du travail en faveur des femmes salariées, poursuivi depuis de nombreuses années, et tendait à consacrer, en lui donnant la forme et l'autorité de la loi, un principe déjà reconnu par la FPM et l'USM, et déjà approuvé par le Conseil National le 23 juin 1975.

Ce projet répondait à une préoccupation familiale digne d'intérêt et, dans un souci d'égalité, il donnait la possibilité de cesser le travail en cas de maladie d'un enfant à charge, indistinctement au salarié homme ou femme.

Le projet de loi du Gouvernement a été légèrement amendé par le Conseil National et la loi n°994 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge a été adoptée le 05 janvier 1977. Ce texte est intéressant car il accorde un droit aux femmes (comme aux hommes) qu'il est important de connaître.

- Ce texte prévoit en premier lieu les conditions auxquelles le salarié peut interrompre son travail sans perdre son emploi :

Il est précisé que le salarié pourra s'absenter pour soigner un enfant sans perdre son emploi si deux conditions sont remplies :

- Le salarié devra s'être absenté pour soigner un enfant auprès duquel le médecin traitant aura jugé sa présence indispensable. La nécessité de la présence du ou de la salariée auprès de l'enfant sera attestée par un certificat médical qui devra être remis à l'employeur dans les deux jours ouvrables suivant l'interruption de travail. Les contrevenants aux dispositions de la présente loi étant passibles de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code Pénal...
- Le salarié doit avoir quitté momentanément son travail pour soigner un enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

- La loi prévoit en second lieu la durée et les effets de l'interruption :

Le salarié dont l'enfant est malade est autorisé à interrompre le travail pendant 35 jours ouvrables au cours d'une même année civile (la durée de l'interruption ou de plusieurs interruptions).

Dans ces conditions, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu pendant toute la durée de son absence et le salarié conserve le bénéfice intégral des droits acquis par l'ancienneté dans l'entreprise et il a droit à réintégrer son emploi, quand il revient travailler, ou un emploi équivalent correspondant à sa qualification.

Si le salarié prévoit par contre que la maladie de l'enfant nécessite sa présence au foyer au-delà de 35 jours, comme autorisé par la loi, il pourra s'abstenir de reprendre le travail et mettre fin à son contrat sans avoir ni à observer le délai de préavis, ni à payer des dommages et intérêts pour rupture, à la condition d'en aviser l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, sauf impossibilité matérielle, 8 jours au moins avant la date d'expiration de la dernière période de suspension du contrat.

Dans ce cas, le contrat de travail se trouvera rompu. Le salarié bénéficiera en outre, pendant un an, d'un droit de réembauchage prioritaire à condition de le demander par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur dans l'année de résiliation du contrat. L'employeur est tenu d'engager la personne intéressée dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages acquis au moment du départ.

#### **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 pour permettre au salarié d'une entreprise de recevoir d'un ou plusieurs collègues de travail, un don d'un ou plusieurs jours de repos, afin de pouvoir faire face à une situation familiale d'une particulière gravité.

Ce texte permet ainsi à une femme salariée de bénéficier de jours de congés de la part de salariés qui auront fait un don de manière anonyme, en accord avec l'employeur.

Une femme 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 gravité particulière, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, pourra en bénéficier et ainsi s'absenter pour être au côté de son enfant, sans perte de salaire...

Voir pour de plus amples informations la note juridique de la FEDEM sur le don de jours de congés, dans le MONACO BUSINESS NEWS Numéro 84.



## LA RÉMUNÉRATION

Le législateur, en 1974, a souhaité rajouter dans la loi n°739 sur le salaire, adoptée en 1963, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

En séance publique du Conseil National, le 08 avril 1974, Monsieur Charles SOCCAL donnait lecture de sa proposition de loi tendant à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et précisait dans l'exposé des motifs que : *«La femme tient une place essentielle dans la société. Dans tous les domaines, elle est de plus en plus représentative. À Monaco, les femmes représentent 55% de la population totale. Ce phénomène social qui caractérise notre époque met en évidence l'importance que les travailleuses prennent dans les divers secteurs de la vie active du pays, sur le plan du développement économique... Bien que, légalement, on reconnaisse aux femmes des droits égaux aux hommes, dans la réalité... dans certaines corporations groupant en majorité de la main d'œuvre féminine, les salaires sont inférieurs aux salaires moyens... L'Organisation Internationale du Travail a adopté le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et demandé à tous les pays de mettre leur réglementation en conformité avec ce principe. C'est l'objet de cette proposition de loi qui tend à contribuer à mettre fin aux causes de discriminations essentielles.»*

Dans le même temps, un projet de loi complétant et modifiant, en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la loi n°739 sur le salaire, était déposé qui ne contenait pas de différence fondamentale avec la proposition de loi de Monsieur Charles SOCCAL.

Dans le projet de loi, il était notamment fait référence à la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 07 novembre 1967, par l'Assemblée Générale des Nations Unies qui disposait que : *«Toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes mariées ou non mariées les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit à l'égalité de rémunération avec les hommes et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur.»*

En séance publique du Conseil National, le 08 avril 1974, Madame Roxane NOAT NOTARI, rapporteur de la Commission des intérêts sociaux et des affaires diverses sur ces deux textes, s'exprima ainsi : *«S'inspirant du principe à travail égal, salaire égal, ces deux textes ont pour but et pour effet d'interdire, dans les rémunérations des salariés, toute discrimination entre hommes et femmes. Cette discrimination est assortie de sanctions pénales. La règle est que toute femme a droit à la même rémunération qu'un homme pour un même travail ou un travail de valeur égale.»*

*«Sur le fond, la Commission reconnaît le bien-fondé d'une mesure d'égalisation... qui répond, au surplus, aux recommandations émises en 1967 par l'Assemblée Générale des Nations Unies.»*

Ces dispositions vont ainsi trouver leur place dans les articles 2 – 1, 2 – 2 et 2 – 3 dans la loi n°739 lesquels disposent :

Le législateur, dans l'article 2 – 1, a défini la notion de rémunération dans un sens plus large que le salaire défini à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°739, lequel dispose que : *«Tous les salariés quel que soit leur sexe doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ; cette rémunération s'entend du salaire défini à l'article 1<sup>er</sup> ainsi que de tous les avantages et accessoires, directs ou indirects, en espèce ou en nature.»*

Conformément à l'article 2 – 2 de la loi n°739 : *«Est nulle de plein droit toute disposition incluse notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant de la décision d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs et qui, contrairement aux prescriptions de l'article précédent, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.»*

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

Conformément à l'article 2 – 3 de la loi n°739 : *«Les deux articles précédents ainsi que, le cas échéant, les ordonnances souveraines ou arrêtés ministériels pris pour leur application doivent être, dans tout établissement employant des femmes, affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.»*

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

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

En application de ce principe, chaque employeur a l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération (au sens large) entre tous les employés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, accomplissent un même travail ou un travail de valeur égale. Il incombe ainsi au salarié, qui invoque une atteinte à ce principe, de présenter au juge tous les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération à charge pour l'employeur, si la disparité alléguée apparaît suffisamment caractérisée, d'établir pour sa part, que cette différence est justifiée par des éléments objectifs.

Pour illustrer ces propos, voir un jugement du Tribunal du travail du 05 juillet 2012 C.F. c/ Société S., dans lequel une salariée, contestant le motif de son licenciement, estime également avoir fait l'objet d'une discrimination s'agissant de sa rémunération par rapport à un autre salarié homme.

## LA RETRAITE

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés : *«Toute personne ayant exercé à Monaco une activité professionnelle salariée en conformité avec les dispositions légales et réglementaires a droit, dans les conditions définies par la présente loi, à une pension de retraite...»*

Ce droit s'ouvre à l'âge de 65 ans. Toutefois, l'ouverture du droit à pension de retraite peut être anticipée, sans minoration du montant de la pension, à l'âge de 60 ans ou à l'âge de 55 ans s'il s'agit d'une femme qui a effectivement élevé au moins 3 enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Cette disposition, qui a été introduite par le législateur après 1947 faisait partie des revendications sociales et des préoccupations des pouvoirs publics.

La Commission des intérêts sociaux du Conseil National en 1974 considérait d'ailleurs que l'avancement de l'âge de la retraite répondait à une aspiration profonde et irréversible des salariés. Il avait aussi été tenu compte des activités qui viennent s'ajouter au travail professionnel, par l'effet d'obligations, à assumer quotidiennement dans le cadre de la vie familiale. Ce genre de considération a notamment conduit la Commission des intérêts sociaux à préconiser d'abaisser à 55 ans, pour les mères qui auront élevé au moins 3 enfants, l'âge auquel s'ouvre le droit à la retraite.

Par ailleurs, la loi n°455 du 27 juin 1947 sur les retraites des salariés, modifiée par les lois n°720 du 27 décembre 1961 et n°960 du 24 juillet 1974, prévoit que sont assimilées à des périodes d'activité et à des mois de travail effectif, en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite, les périodes d'interruption de travail prises en considération pour le service des prestations prévues en cas de maternité.



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**

CENTRE D'AFFAIRES MONACO

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

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

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

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

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

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



## BILLET ÉCO 38

## LA TROISIÈME VOIE



*“Tout au long de l’histoire, la pauvreté est la condition normale de l’homme. Les progrès qui permettent de dépasser cette norme — ici et là, de temps en temps — sont le fait d’une infime minorité, souvent méprisée, souvent condamnée et presque toujours combattue par tous les bien-pensants. Chaque fois que cette infime minorité est empêchée de créer, ou (comme cela arrive parfois) est chassée de la société, le peuple retombe dans une pauvreté abjecte. C’est ce qu’on appelle la “malchance”.”*

Robert A. Heinlein (1973) - Time Enough For Love

*“Le gagnant de la seconde guerre mondiale, en réalité, ce ne furent pas les alliés mais la théorisation et la mise en place d’états collectivistes et coercitifs à grande échelle, que ce soit sous la forme du communisme ou d’États Providence de diverses sortes.”*

Michael E. Kreca (2010)

## LA SOCIÉTÉ DE CONSOMMATION

Nous vivons dans une société que beaucoup adorent détester et conspuer : la “Société de consommation”. Elle est la fille directe d’un des événements les plus marquants de notre histoire, la Révolution Industrielle, qui a provoqué assez rapidement un extraordinaire enrichissement global, et a surtout permis de sortir par le haut de la “Trappe Malthusienne” : l’augmentation des ressources disponibles n’est depuis plus systématiquement réduite à néant par une augmentation de la population mais, au contraire, cette dernière soutient dorénavant l’enrichissement.

Lermin Wu (2015) explique ce miracle par la distinction de deux types de produits : ceux de subsistance, nécessaires à la survie et à la reproduction, et ceux de luxe, accessoires. Il s’agit d’une classification floue, selon les circonstances le même produit ne sera pas toujours classé dans la même catégorie, mais l’idée est là. Or, si l’économie est suffisamment libre, il y a un biais en faveur des produits de luxe (que Wu explique par la compétition sexuelle : p. 16), et c’est lui qui augmente les standards de vie de la société. Ainsi (p. 3) :

*“Les Romains étaient riches non pas parce que le progrès technologique a temporairement dépassé la croissance démographique - comme le prétend la théorie malthusienne traditionnelle - mais parce que Rome disposait d’un système juridique favorable aux entreprises et d’une économie de marché active. Des tribunaux et des marchés qui fonctionnent bien stimulent davantage l’industrie que l’agriculture, ce qui oriente la structure de production vers le luxe et augmente ainsi le niveau de vie moyen de l’ensemble de la société.”*

En effet, comme nous l’avons déjà vu (Billet Éco 10, Base Éco 6), les échanges économiques sont des jeux à somme non nulle, où les deux parties gagnent. Ce sont les échanges libres qui créent la valeur, aussi la société de consommation, en multipliant les produits non nécessaires, fait l’enrichissement de tous. **La compétition sexuelle ne fait pas que transformer un paradis en enfer, c’est elle qui crée le paradis.**

Mais si la société de consommation permet un meilleur niveau de vie général, pourquoi est-elle autant haïe ?

## L’AXE DU CONTRÔLE

Thomas Sowell (1987, 2007) distingue deux grandes visions de l’humanité qui se retrouvent tout au long de l’histoire. Pour certains, l’homme est naturellement bon et rendu mauvais par son environnement, ou tout du moins est très fortement malléable par les circonstances. Pour eux, qui ont une vision “non-contrainte” (“unconstrained”), il suffit donc de créer un monde idéal pour que les problèmes sociaux soient résolus, et que chacun puisse vivre en harmonie avec ses voisins. Les autres apparaissent nettement moins optimistes : de par leur vision “contrainte” (“constrained”), ils croient en une nature humaine que l’environnement ne pourra pas toujours changer. Pour eux, donc, **il n’existe pas de solution, on ne peut trouver que des compromis, que faire des arbitrages.**

Certains retrouveront dans cette opposition Rousseau contre Locke, mais, au-delà des débats philosophiques, elle distingue bien les deux orientations politiques principales. Or, si celles-ci sont très marquées biologiquement (*Neuromonaco* 93, Kanai et al., 2011), elles ne sont pas totalement préprogrammées. L’actualité récente nous en a donné plusieurs exemples : Kisin (2023) a noté que beaucoup ont basculé du côté *vision non-contrainte* à *vision contrainte* après encore un autre pogrom atroce le 7 octobre 2023 (rappel historique : Albert Londres, 1930, p. 295-297), Geert Wilders (l’auteur du film *Filna* (2008), voir aussi la traduction du discours qu’il avait prévu de donner à Londres : Wilders, 2009) a créé la surprise en remportant les élections législatives néerlandaises de novembre 2023, et le Libertarien Javier Milei a gagné la Présidentielle Argentine.

Aussi les modèles les plus utilisés en segmentation politique (voir Gouillou, 2003) ajoutent à l’axe “Gauche — Droite”, qui se rapproche de celui de Thomas Sowell, un axe “Autoritaire — Libertarien”, qui se rapproche de l’Axe psychologique du Contrôle (voir : *Neuromonaco* 31). On remarquera que, selon ces modèles, l’Intelligence Artificielle d’Open AI (*ChatGPT*), est encore plus à Gauche que celle du Parti Communiste Chinois (*DeepSeek*, Rozado, 2023a), que celle de X (*Grok*) en est aussi très proche (Rozado, 2023b), et que “L’Amérique Latine a complété le système” (Devcroix, 2023) :





Les modèles de segmentation par axes offrent l'avantage de distinguer les nuances. En situation normale dans un pays libre, chacun pourra évoluer sur ces axes en fonction des circonstances, et on ne trouve en fait que peu d'extrémistes. **Bien sûr, qu'une crise se déclenche et il y aura un phénomène de "cristallisation" : chacun devra choisir son camp et le montrer, et à ce jeu il est prudent de choisir le côté de ceux qui paraissent le plus à même de l'emporter (Gouillou, 2004), surtout dans les sociétés polygynes (Gouillou, 2019).**

Mais ces modèles sont trompeurs, voire mensongers : ils présentent comme perpendiculaires des axes qui ne sont pas orthogonaux. On ne peut pas être pour plus de collectivisme et moins de contrôle étatique : restreindre les échanges libres implique nécessairement de mettre en place une coercition suffisante pour y parvenir. Si vous êtes persuadé que le monde ne connaît le mal qu'à cause de la société (*vision non-contrainte*), vous ne pouvez tolérer que certains aient un avis différent, vous devez utiliser la force de l'État pour imposer vos "lendemains qui chantent". **Dans le monde réel le graphique ne ressemble pas à la jolie croix ci-dessus, mais beaucoup plus à un X lourdement écrasé dont les extrémités sont proches.**

En conséquence, chaque tentative de sortir du modèle, de trouver une nouvelle solution, n'a pas seulement impliqué l'invention d'un troisième axe, mais aussi et surtout entraîné un positionnement très accentué du côté Contrôle : la Troisième voie est toujours totalitaire.

Quelques exemples historiques en sont célèbres. Adolf Hitler, après avoir affirmé un positionnement très marqué sur l'axe Socialisme — Capitalisme (12 Avril 1922 : "Nous ne combattons pas le capitalisme juif ou le capitalisme chrétien, nous combattons le capitalisme en tant que tel"; 1er mai 1927 : "Nous sommes socialistes, nous sommes les ennemis du système économique capitaliste (...) et nous sommes tous déterminés à détruire ce système coûte que coûte"), et donc sur l'axe du Contrôle Étatisme — Libertarianisme, y a rajouté la dimension nationaliste et raciste, c'est-à-dire un troisième axe. À la même époque, Benito Mussolini n'a pu tenter de rapprocher les extrêmes Étatisme et Capitalisme qu'en renforçant la dictature : "Le fascisme devrait plutôt être appelé corporatisme, car il s'agit d'une fusion du pouvoir de l'État et de celui des entreprises". Et au temps présent, le "Wokisme" (voir Billet Éco 33), une version évoluée (au sens évolutionniste) du Marxisme (Lindsay, 2023) qui a pris le pouvoir dans

les Universités américaines, justifié par un axe Oppresseurs — Victimes (défini surtout racialement) un contrôle totalitaire des pensées de chacun.

Aussi quand, en mai dernier, la Présidente de la Commission Européenne Ursula von der Leyen a annoncé à la "Beyond Growth 2023 Conference" (Leyen, 2023) une "économie de marché sociale" ("Social Market Economy") qui ne serait pas orientée vers la croissance économique, mais vers le "développement humain" (quoi que cela signifie), c'est-à-dire un troisième axe (comme le confirme son affirmation "nous choisissons d'explorer de nouveaux territoires"), beaucoup ont compris que cela signifiait un très net renforcement sur l'axe du Contrôle.

## INFLATION NORMATIVE

"Le problème n'est pas le chef, mais la recette."  
Javier Milei - 20 décembre 2023

Mais le plus souvent, cette évolution vers la Troisième voie n'est pas du fait d'un diktat des dirigeants, élus ou non, ni de Gardes Rouges Maoïstes remis à la mode, mais se réalise progressivement ("progressivement") au travers du processus naturel de croissance des législations et des normes contraignantes. Même si les Constitutions occidentales, qui sont basées sur les idées des Lumières, avaient spécifiquement pour but de restreindre le pouvoir de l'État, celui-ci a, dans la plupart des pays, progressivement rogné la liberté économique des habitants, c'est-à-dire l'ensemble de leurs libertés (Base Éco 18).

Beaucoup s'en moquent (exemple : "On n'a jamais vu un tel chef d'œuvre de complexité. C'est le Michel-Ange de la bureaucratie. Les fonctionnaires créent des normes. Les normes créent des fonctionnaires. C'est ce qu'on appelle le mouvement perpétuel...", Lenglet, 2023), mais l'inquiétude est profonde. L'inflation normative n'est certes pas récente (en France, tout le programme du Parti Communiste à la Présidentielle de 1981 était déjà appliqué en 2014 : h16, Gouillou, 2015), mais elle ne fait que s'accélérer.

**C'est que, rien qu'en cherchant à améliorer en permanence l'environnement légal, à protéger chacun, à encadrer le mieux possible les moindres transactions de notre vie quotidienne, les législateurs renforcent la mainmise de l'État sur l'économie et réduisent la liberté individuelle, c'est-à-dire qu'ils nous font dérapier progressivement sur l'axe Étatisme — Capitalisme, et donc sur l'axe du contrôle.**

Certes, dans plusieurs pays des retours en arrière ont été mis en place, avec des effets économiques positifs souvent spectaculaires. On peut citer le Royaume-Uni en 1978 avec Margaret Thatcher, la France en 1986 avec Jacques Chirac, et les USA en 1981 avec Ronald Reagan et en 2016 avec Donald Trump. Mais ces efforts réussis n'ont été que provisoires : quiconque s'engage dans cette voie à la Presse contre lui (Base Éco 8) et les vieux démons finissent toujours par resurgir. En Argentine, Javier Milei a, huit jours après son investiture, révoqué 330 décrets pour libérer l'économie et donc les citoyens : déjà la Presse le présente comme un dictateur d'extrême droite (L'Express, 2023).

## LE DOIGT DANS L'ENGRENAGE

Tous les pays n'en sont heureusement pas au niveau de l'Argentine, même si elle semblait montrer la voie à beaucoup. **Monaco, notamment, n'a pas encore mis le doigt dans l'engrenage progressiste, ce qui lui permet d'être un pays riche. Mais la tentation est là.** On entend souvent évoquer l'idée de nouvelles législations qui viendraient « améliorer » telle ou telle situation en ne rajoutant, on nous promet, que des « contraintes supportables », et parfois même elles sont justifiées par des éléments de langage marxistes (Base Éco 7), ce qui revient à remettre en question l'existence même du pays.

Un vieux proverbe affirmait que "Le mieux est l'ennemi du bien". À l'heure de "l'excellence" obligatoirement vantée et affichée, il peut paraître contre-productif. Mais au niveau des lois et des normes, il faut toujours se rappeler que tout ce qui a des effets secondaires ("Ce qu'on voit et ce qu'on ne voit pas" : Base Éco 1), et que ceux-ci sont souvent destructeurs.

Philippe Gouillou

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

**Références** : Bases Éco : 1 (MBN 71, juillet 2020), 6 (MBN 73, janvier 2021), 7 (MBN 74, avril 2021), 8 (MBN 74, avril 2021), 18 (MBN 79, juillet 2022) ; Billets Éco : 10 (MBN 54, décembre 2015), 30 (MBN 75, juillet 2021), 33 (MBN 78, avril 2022) ; Gouillou : 2 décembre 2003, 21 mai 2004, 1<sup>er</sup> janvier 2015, 7 août 2019 ; h16 : 1<sup>er</sup> avril 2014 ; Kanai et al. : 2011, doi : 10.1016/j.cub.2011.03.017 ; Kisin : 31 octobre 2023 ; Krecia : 8 mai 2010 ; L'Express : 21 décembre 2023 ; Lenglet : 19 novembre 2023 ; Leyen : 15 mai 2023 ; Lindsay : 10 avril 2023 ; Traduction : Londres : 1930, p. 295-297 ; Milei, Javier : 20 décembre 2023 ; Neuromonaco : Lettre 31 (28 juin 2012), Lettre 93 (2 décembre 2013) ; Rozado : 2023a : doi : 10.3390/socsci2030148, 2023b : 9 décembre 2023 ; Sowell : 1987, 2007, ISBN : 978-0-465-00205-4 ; Wilders : 2008, 2009 ; Wu : 2015, doi : 10.13140/RG.2.1.5065.9688

**Images** : Route du désert vers Cox Gassi, Sud Est du désert Algérien, au grand erg oriental, 4 janvier 2015. Reda Kerbouche. Wikimedia. Licence CC-BY-SA 3.0 ; Quadrant politique Amérique du Sud : Devcroix (@deverbol), X, 20 novembre 2023

## MONACO TOTALEMENT DÉCARBONÉ GRÂCE AUX ENTREPRISES ?

**Pierfranck Pelacchi** : « Cet objectif, réalisable grâce à l'action de tous, répond aux besoins de la Principauté qui a l'ambition, impulsée par S.A.S. le Prince Albert II, de devenir le plus rapidement possible un territoire totalement décarboné ».



© SMEG

Pierfranck Pelacchi, Directeur Général Adjoint de la SMEG, revient sur les enjeux environnementaux liés à la part d'électricité verte à Monaco. Bientôt du 100% vert grâce aux entreprises ?



**MBN/ L'électricité verte est un terme générique qui regroupe l'électricité produite à partir de sources d'énergies renouvelables : en produit-on à Monaco ?**

**Pierfranck Pelacchi** : Non seulement nous produisons de l'électricité verte à Monaco, mais nous ne produisons que de l'électricité verte ! À la maille de son territoire, Monaco n'est donc pas émetteur de CO2 pour sa production d'électricité. Cependant, en raison du manque de place et du potentiel limité en toitures pour poser des panneaux photovoltaïques, elle ne dépassera que difficilement les 2% des besoins. La majeure partie de l'électricité que nous achetons provient de France.

**MBN/ Les consommateurs de la Principauté peuvent-ils néanmoins acheter de l'électricité verte ?**

**P.P.** : Oui, car les réseaux électriques étant interconnectés, il n'est pas indispensable

que la centrale se trouve à Monaco pour avoir la garantie qu'elle produit pour notre usage. Il est en revanche nécessaire d'assurer la traçabilité depuis le producteur jusqu'au consommateur, ce qui est l'objet des garanties d'origine renouvelable. La SMEG commercialise celles-ci depuis 2007 sous la forme d'un service optionnel du nom de « egeo ».

En 2018, en concertation avec le Gouvernement Princier, nous avons convenu d'éviter toute démarche pour les résidents et les petits professionnels, et donc d'inclure directement cet approvisionnement dans les contrats de fournitures au « tarif GO ».

Toutefois, pour les entreprises, le principe d'une option volontaire, reflet de leur engagement environnemental, a été maintenu.

**MBN/ Quelle est la proportion actuelle d'électricité verte sur le territoire ?**

**P.P.** : Un peu plus de 3/4 de l'électricité achetée à Monaco est garantie d'origine renouvelable. Comme nous l'avons vu, une partie est automatiquement approvisionnée par la SMEG pour les résidents et petits professionnels, et 2/3 des autres entreprises ont souscrit à l'offre egeo.

Même s'il s'agit d'une proportion significative dont on peut se réjouir, nous comptons sur les entreprises qui n'ont pas encore souscrit pour accompagner la transition de la Principauté vers un approvisionnement électrique entièrement d'origine renouvelable.

**MBN/ Cela signifie-t-il que grâce à la volonté des dirigeants d'entreprises on pourrait atteindre 100% d'électricité verte achetée sur le territoire ? Le coût est-il un frein ?**

**P.P.** : Le coût peut effectivement être perçu comme un frein car egeo représente environ 2% de la facture globale d'électricité. Cependant, il faut rappeler que l'engagement dans la transition énergétique est un tout qui comprend d'abord l'usage raisonné de l'électricité afin d'en limiter la consommation. Ainsi dès que l'on parvient à réduire celle-ci de 2%, le surcoût lié à l'électricité verte disparaît. Il est à noter que l'ensemble de la population et des entreprises de Monaco sont extrêmement sensibles à ces préoccupations et que nous pouvons tous nous féliciter de la baisse des consommations d'énergie enregistrée ces dernières années, et particulièrement en 2023 où elle a atteint environ -10% par rapport à 2022.

Cet objectif, réalisable grâce à l'action de tous, répond aux besoins de la Principauté qui a l'ambition, impulsée par S.A.S. le Prince Albert II, de devenir le plus rapidement possible un territoire totalement décarboné.

**MBN/ Nous savons que la SMEG et le Gouvernement Princier investissent dans des parcs photovoltaïques et des fermes d'éoliennes. Est-il envisagé une participation de Monaco dans le nucléaire ?**

**P.P.** : Dans l'immédiat, le nucléaire ne fait pas partie de la stratégie de développement d'actifs de production. En effet, le niveau et le profil de consommation d'électricité à Monaco sont totalement compatibles avec une couverture par du solaire, de l'éolien ou de l'hydraulique. De plus, les centrales à fission nucléaire, bien que non émettrices de CO2, ne sont pas considérées comme sources renouvelables en raison des ressources limitées d'uranium et de la gestion des déchets radioactifs non totalement maîtrisée.

Cependant, à la fois la SMEG et le Gouvernement restons en veille active sur toute avancée dans ce domaine, en particulier au sujet de la fusion nucléaire pour laquelle, pour mémoire, Monaco a signé un accord de coopération avec le projet ITER.



### Le N°1 du RECRUTEMENT à Monaco

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

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

**Rejoignez-nous !**







# 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](mailto:info@actis.mc)





## Sébastien Massé : « Nous fonctionnons 7/7 jours, avec des équipes en astreinte en H24, à la fois en matière de détections et de réponses à incident ».



© JC Vinaï

Le 12 octobre 2023, Monaco Cyber Sécurité lançait son offre SOC-MCS, le premier SOC souverain privé en Principauté. Objectifs : détecter, traiter et analyser les incidents de sécurité informatique dans un délai restreint, pour permettre aux entreprises de mieux s'en prémunir. Sébastien Massé, Directeur Général, en explique les enjeux.



© JC Vinaï

### MBN/ Pourriez-vous nous présenter Monaco Cyber Sécurité ?

**Sébastien Massé :** Notre activité cybersécurité a débuté en 2014 au sein du groupe Monaco Digital. En 2017, l'obtention de la qualification PASSI (Prestataire d'Audit de Sécurité des Systèmes d'Information) nous a identifié comme un acteur cyber sur la place monégasque. En 2022, la création de Monaco Cyber Sécurité, filiale du groupe Monaco Digital dédiée à la protection des données informatiques des entreprises, nous a permis de renforcer notre positionnement. Centrée initialement sur l'audit et le conseil, notre offre s'est étoffée pour intégrer la sécurité opérationnelle, qui a donné lieu au lancement du SOC-MCS lors du salon « Les Assises de la Sécurité 2023 ».

### MBN/ Qu'est-ce qu'un SOC souverain et à quels besoins des entreprises cette solution répond-elle ? Sur quelles technologies est-elle basée ?

**S. M. :** SOC est l'acronyme de Security Operation Center, qui signifie Centre Opérationnel de Sécurité. Plateforme de supervision, de détection et de réponse en matière de cybersécurité, SOC-MCS est le premier SOC souverain privé déployé en Principauté. Il est hébergé au sein des plateformes de Monaco Cloud, ce qui fait la souveraineté de notre offre qui englobe l'audit, le conseil, la détection avec le SOC, et la réponse à incident avec le CERT (Computer Emergency Response Team), car nous adhérons au TF-CSIRT, association internationale de CERTs.

La technologie de la plateforme Sekoia.io déployée sur les environnements de Monaco Cloud permet au SOC-MCS de collecter et corréler les informations, de détecter immédiatement les menaces grâce à un référentiel de règles de sécurité enrichi par les équipes de Monaco Cyber Sécurité, et d'y répondre. Même si les entreprises ont investi dans la sécurisation de leur environnement, toutes n'ont pas les ressources internes pour maintenir des solutions de sécurité. D'où la nécessité pour nous de proposer un service managé. SOC-MCS répond aussi aux évolutions réglementaires qui imposent à certaines entreprises de recourir à ces solutions pour sécuriser leurs activités face aux risques cyber.

### MBN/ Concrètement, comment fonctionne un SOC ? Quid si une attaque est détectée ?

**S. M. :** Nous fonctionnons 7/7 jours, avec des équipes en astreinte en H24, à la fois en matière de détections et de réponses à incident. Avant même la détection, et la résolution, d'un incident, leur rôle est d'évaluer les risques globaux et d'étudier en amont les éléments de sécurité des systèmes d'information (SI) de nos clients, afin de maîtriser la configuration de leurs outils, leurs processus de réponses à incident,

et ce que nous sommes habilités à faire en termes d'accompagnement et d'action. L'objectif premier du SOC est de diminuer au maximum le temps entre la détection et la réponse pour limiter l'impact des nuisances. Aussi, parmi les 30 collaborateurs de Monaco Cyber Sécurité, 10 travaillent au sein du SOC, et dès qu'ils détectent un incident, un premier niveau de réponse est tout de suite proposé, qui peut être soutenu par une réponse de second niveau.

### MBN/ Pourriez-vous nous donner quelques tendances en matière de cyberattaques ?

**S. M. :** Les entreprises se protègent globalement de mieux en mieux, mais doivent encore et toujours être sensibilisées aux risques cyber, les attaques (ransomware\*, phishing\*\*, violation de données) augmentant proportionnellement à leurs capacités de défense.

### MBN/ L'I.A. est-elle à l'origine de cyberattaques de plus en plus sophistiquées ?

**S. M. :** L'I.A. est de plus en plus utilisée par les cybercriminels et par ceux qui luttent contre eux. Les attaques désormais automatisées sont effectivement de plus en plus sophistiquées. Par exemple, les emails de phishing, aujourd'hui générés par des outils d'I.A. générative, sont plus convaincants car ils ressemblent souvent à s'y méprendre à ceux adressés par des organismes officiels. Nous constatons aussi des aptitudes améliorées à générer des malwares, logiciels visant à compromettre les SI, alors qu'auparavant les cybercriminels devaient avoir davantage de compétences pour opérer ce type d'attaques. Au SOC-MCS, nous utilisons l'I.A. pour aider nos analystes à mieux détecter les attaques et mieux s'en défendre. L'I.A. ne remplace pas l'humain, mais c'est un excellent outil complémentaire à son service.

### MBN/ Quelles sont les perspectives à court et moyen termes en matière de cybersécurité ?

**S. M. :** Le risque cyber est et restera un enjeu majeur, et les usages de l'I.A. vont se multiplier. Il est donc impératif que les entreprises continuent à renforcer leur maturité numérique. La sensibilisation et la formation des personnels, techniques ou non, jouent un rôle essentiel, car nous utilisons tous un ordinateur et/ou un smartphone, et pouvons donc tous mettre en danger le SI de l'entreprise. L'autre constat est que de plus en plus d'entreprises intègrent le « Move to Cloud ». Une réflexion sur le niveau de sécurité à associer aux projets déployés dans le Cloud, avec des SI de plus en plus hybrides, doit être menée. L'utilisation des objets connectés (IoT) se développe aussi beaucoup. L'essor de ces nouveaux usages dans les entreprises doit intégrer la dimension sécuritaire. Dans un monde de plus en plus digitalisé, le challenge n'est pas de freiner ces évolutions, mais de les accompagner.

La coopération entre les États et entre les entités privées est également cruciale pour pouvoir partager des informations, mieux connaître les formes de menace et mieux s'en protéger.

Enfin, les entreprises vivent parfois comme une contrainte les évolutions du corpus réglementaire autour de la cybersécurité, alors que le but est de toujours mieux protéger leurs activités dans un contexte géopolitique mondial où la cybercriminalité est une forme de guerre de plus en plus utilisée. Les entreprises doivent s'adapter aux nouvelles réalités de la cyber sphère, tout en gardant leur capacité d'innovation.

Carole Quazzolo

\* **Ransomware (ou rançongiciel) :** logiciel malveillant ou virus qui prend en otage des données personnelles en empêchant d'accéder à l'ordinateur ou aux fichiers qu'il contient, et exige le paiement d'une rançon en contrepartie d'en restituer l'accès.

\*\* **Phishing (ou hameçonnage) :** escroquerie en ligne dans laquelle le fraudeur adresse des messages dans lesquels il se fait passer pour un organisme officiel afin d'endormir la vigilance et d'inciter ceux qu'ils souhaitent abuser à partager des informations sensibles qu'il utilisera à des fins malveillantes.

# Monaco pour l'Emploi

le Forum du recrutement  
en Principauté de Monaco



Vendredi  
**16 février 2024**  
9h-18h  
**Grimaldi Forum**

“**Votre carrière**  
en Principauté”

Participants et exposants rdv sur [monacopourlemploi.com](http://monacopourlemploi.com)

**Nicolas Peretti (SMT) :** « *il est aussi fondamental que Monaco garde ses spécificités qui lui ont offert une bonne santé, un fort développement économique, et une excellente résilience aux crises comme nous venons de le voir ces dernières années* ».



© Julien Perrin

À la tête de la Société Monégasque de Transports (SMT), Nicolas Peretti décrypte les spécificités et les évolutions des différents métiers qui composent l'activité de son entreprise.

**MBN/ Pouvez-vous présenter en quelques mots votre société ?**

**Nicolas Peretti :** Notre La Société Monégasque de Transports a été créée à Monaco en 1974 par la famille Pons. Mon père y est rentré en 1983 et l'a rachetée en 2000, mon frère nous ayant rejoint en 2004, nous avons, avec mon frère, pris la direction de la société en 2010. Notre activité principale consiste à proposer des services « haut de gamme » de déménagement, de stockage, mais aussi de l'archivage « papier ». Nous sommes également transitaires agréés en douane. Nous nous sommes toujours érigés en credo « le sur-mesure » et avons opéré ces dernières années une forte montée en gamme de nos multiples prestations avec un accompagnement optimal de nos clients.

Avec notre département Fine Art créé il y a 15 ans, nous sommes positionnés sur des marchés de niche, dans l'emballage, le transport, le stockage, et la conservation d'œuvres d'art. Cela nécessite de recourir à un personnel formé et qualifié et

d'utiliser des camions parfaitement équipés et parfois banalisés pour garantir la confidentialité des clients. Les œuvres transportées sont ensuite stockées dans des locaux hautement sécurisés (24h/24 et 7j/7), qui offrent également les meilleures conditions de conservation, avec température et hygrométrie contrôlées. Pour ce faire, nous respectons les standards internationaux et avons obtenu en 2014 la norme ISO 9001-2015 sur tous les services proposés.

Étant implantés à Monaco, notre marché couvre bien sûr le monde entier, même si nous intervenons surtout en Europe de l'Ouest, ainsi qu'aux USA, au Canada, à Dubaï, en Asie, en Australie et parfois en Afrique grâce à un réseau de confrères. Nous bénéficions d'une forte récurrence chez nos clients, qui nous sollicitent régulièrement, pas seulement pour des déménagements « classiques », mais aussi pour un tableau, un meuble, ou tout autre objet de grande valeur, à déplacer d'un pays à un autre, en s'appuyant sur notre expertise. Au-delà des clients privés, souvent des collectionneurs, notre département Fine Art travaille aussi beaucoup avec des galeries et institutionnels.

**MBN/ Rencontrez-vous des problématiques particulières avec l'Europe ? Comment percevez-vous la suspension des négociations en vue d'un accord d'association ?**

**N.P. :** Nous n'avons pas de difficultés particulières pour travailler avec l'Europe, hormis sur la problématique des détachements de personnel, pour laquelle nous espérons que les actions engagées par la FEDEM et nos institutions aboutiront rapidement. Dans notre domaine, comme pour la Principauté dans son ensemble, l'Europe est une zone cruciale, et il est important que nous puissions continuer à y développer nos activités. Mais il est aussi fondamental que Monaco garde ses spécificités qui lui ont offert une bonne santé, un fort développement économique, et une excellente résilience aux crises comme nous venons de le voir ces dernières années. L'Union Européenne doit rester un acteur principal, mais Monaco doit maintenir ses spécificités.

**MBN/ Quelle est l'évolution de votre marché ? Comment entrevoiez-vous l'avenir de votre société à Monaco ?**

**N.P. :** Notre marché est très exigeant mais porteur, et nous y récoltons les bénéfices des améliorations mises en place ces dernières années. Monaco étant en perpétuel mouvement générant de nombreux déménagements, mais ce n'est pas tout, par exemple le marché du Fine Art est en plein boom. Pour l'avenir, notre objectif est de continuer à renforcer la qualification de notre personnel mais aussi de développer l'approche RSE, tant aux niveaux sociaux et environnementaux, notamment en nous appuyant sur la *Mission pour la Transition Écologique (MTE)*. L'approche environnementale de notre profession me tient à cœur. Nous avons signé un partenariat avec *Monaco Green Box* pour utiliser moins de cartons en les remplaçant par des boîtes réutilisables, et espérons pouvoir un jour disposer de véhicules industriels électriques pouvant nous permettre d'accomplir des longs trajets notamment à l'international. C'est un enjeu crucial pour le secteur du transport, les principaux constructeurs de Poids Lourds doivent s'atteler au problème, tout le monde y gagnera.

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

**N.P. :** Le message principal est que nous sommes extrêmement heureux d'être implanté à Monaco et de bénéficier de son environnement socioéconomique et tachons quotidiennement de valoriser et mettre en avant cet incroyable pays qu'est Monaco. Le tissu socioéconomique est très « riche » et varié. Le pays s'adapte en permanence, nous le constatons avec la création de nouvelles entreprises, et des organismes comme *MonacoTech* et *Monaco Boost* mettent en avant des startups. Cela implique qu'il faut préserver ce tissu économique, grâce auquel Monaco est ce qu'il est aujourd'hui, et donc éviter tout dumping, pour avancer de manière pérenne et continue.

Philippe Gouillou

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



CONTINUONS À ADOPTER LES BONS GESTES !

# RECYCLER C'EST BIEN



**Papier, emballages en plastique, en carton, en métal** à déposer dans la poubelle de tri «jaune»



**Emballages en verre** dans la poubelle «verte»

**RÉDUIRE** C'EST NÉCESSAIRE

**RÉUTILISER** C'EST MALIN

**RECYCLER** C'EST BIEN !



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

 **Gouvernement Princier**  
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

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

Données arrêtées au 15 janvier 2024

	Taux Employeur	Taux Salié	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 €
<b>CMRC - Retraite Complémentaire</b>				
Tranche A				
Taux d'acquisition des droits	4,72%	3,15%	3 864 €	46 368 €
Taux non générateur de droits	1,29%	0,86%	3 864 €	46 368 €
Tranche B				
Taux d'acquisition des droits	12,95%	8,64%	3 864 à 30 912 €	46 368 à 370 944 €
Taux non générateur de droits	1,62%	1,08%	3 864 à 30 912 €	46 368 à 370 944 €
<b>Assurance chômage</b>	4,05%	2,40%	15 456 €	185 472 €

Attention :

- À compter du 1er janvier 2024, la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire (CMRC) remplace les caisses françaises ARRCO-AGIRC pour les cotisations de retraite complémentaire des salariés de Monaco.
- Le taux CMRC T1 de 7,87% est le taux de base, certains employeurs peuvent avoir un taux dérogatoire majoré.
- L'assurance couvrant les accidents du travail et maladies professionnelles doit être souscrite auprès d'une compagnie d'assurance privée, tout comme un éventuel contrat de prévoyance collective.

## INDICES INSEE

Indice de Référence des Loyers (IRL) du 4ème trimestre 2023 :	142,06
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - décembre 2023 :	118,39

### Monaco Business News

Trimestriel - Janvier 2024

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

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

 <https://facebook.com/fedemmonaco>

 <https://twitter.com/fedemmonaco>

**Édition et publicité :**

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



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

Dépôt légal : 1er trimestre 2024

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

Photo de Couverture, p.2 :  
 © SHUTTERSTOCK





# monacodigital

L'intelligence du numérique en Principauté

## TÉMOIGNAGE



**“ Lionel MANNUCCI, IT Director**



Nous exprimons notre grande satisfaction à l'égard du service Infrastructure et Réseaux offert par Monaco Digital. La refonte de l'infrastructure serveur de notre centre de performance a mis en lumière l'écoute attentive de nos besoins par les équipes avant-vente, la gestion et l'expertise du projet. Les demandes sont traitées de manière rapide et efficace, renforçant ainsi notre relation de confiance et de proximité établie au fil de nombreuses collaborations.

**CLIENT DEPUIS 2014**



INFRASTRUCTURE  
& RÉSEAUX

### COMMENT ACCOMPAGNONS-NOUS L'AS MONACO ?

Refonte totale de l'infrastructure informatique (des serveurs) du centre de performance avec un suivi par nos équipes infogérance.



Entreprise spécialisée en cybersécurité détentrice du premier SOC privé monégasque.



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





un nom présent sur  
le marché de l'immobilier  
depuis plus de **50 ans.**

**GRAMAGLIA**

