

Monaco Business News

> NUMÉRO 90
TRIMESTRIEL - AVRIL 2025

ISSN 2519 - 7770

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES

P.2

CAHIER JURIDIQUE :
LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

P.12

LA FEDEM VOUS INFORME :
LE PAVILLON MONACO À
L'EXPOSITION UNIVERSELLE
D'OSAKA KANSAI

P.22

99906 - 90 - F : 2.00 €



FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques

**DÉTERMINATION.
PASSION.
VALEURS...**

**CE QUE VOUS
TRANSMETTEZ
EST PRÉCIEUX.**

Vous avez tellement à transmettre à vos enfants... Des valeurs, mais également un patrimoine, une réussite. Et pour cela, notre connaissance du marché local et international – aux réglementations souvent différentes – est précieuse. Parce que vos investissements d'aujourd'hui seront transmis demain, prenez le temps d'en parler avec CFM Indosuez.

CFM INDOSUEZ
WEALTH MANAGEMENT

Work Creates Wealth



CFM Indosuez Wealth, Société Anonyme Monégasque au capital de 34.953.000 Euros, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie de la Principauté de Monaco sous le n° 56 S 00341, autorisée par Ordonnance Souveraine du 13 juillet 1922 et agréé par la Commission de Contrôle des Activités Financières EC/2012-08, dont le siège social est sis 11 Boulevard Albert 1er, BP 499, MC 98012, Monaco Cedex - Tél. +377.93.10.20.00. Site web : cfm-indosuez.mc



© Julian Gurca / Carol Com

Philippe Ortelli

SOMMAIRE

NUMÉRO 90 | TRIMESTRIEL - AVRIL 2025

DOSSIER

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :
BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES

p. 2 à 10

CAHIER JURIDIQUE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

p. 12 à 21

LA FEDEM VOUS INFORME

INTERVIEW DE S.E. M. DIDIER GAMERDINGER
ET DE S.E. MME MIREILLE MARTINI

p. 22 à 24

INTERVIEW DE LIONEL ESCAFFRE
ET RICHARD MARCON

p. 24 à 26

BILLET ÉCO

PRÊTS POUR L'UBI ?

p. 28 et 29

BASE ÉCO

COEFFICIENT DE GINI

p. 30

INDICES SOCIAUX

p. 32

Le 27 mars dernier, les 139 délégués des 31 syndicats patronaux affiliés nous ont fait l'honneur de réélire à l'unanimité pour un nouveau mandat les 6 candidats issus de l'équipe sortante, ainsi que le nouveau candidat proposé par la Chambre Monégasque du Shipping. Au nom du Bureau Fédéral de la FEDEM, je vous remercie de cette confiance renouvelée.

Au cours de l'année écoulée, le Bureau Fédéral s'est impliqué dans de nombreux chantiers sociaux, juridiques et économiques, qui ont nécessité la mise en œuvre de nombreuses actions pour défendre les entreprises monégasques, qui sont détaillées dans le dossier principal de ce numéro.

À l'heure où la situation géopolitique mondiale nous préoccupe tous, où la mondialisation se redessine à force de tensions, où les libertés fondamentales sont de plus en plus bafouées, où le réchauffement climatique devient une urgence criante, quelle direction notre Pays doit-il prendre ?

Quel est le cap à donner à ce Pays minuscule à l'échelle du monde, si peu producteur de CO2 par rapport à de grandes puissances, et notamment au développement ahurissant du Moyen-Orient et de l'Asie qui consomment massivement des carburants fossiles pour produire eau et électricité.

Comment faire pour réduire les difficultés croissantes de transport et de logement, pour garder et attirer les talents dans notre Pays dénué de ressource naturelle ?

Comment se développer face à la multiplication des contraintes bureaucratiques, des contrôles et autres charges, de plus en plus imposés aux entrepreneurs par des personnes qui n'ont souvent jamais travaillé dans le secteur privé et n'en connaissent pas les contraintes au quotidien ?

Les chefs d'entreprises s'interrogent et nous disent leur doute sur l'avenir qui se dessine pour eux en Principauté. L'absence de visibilité est l'ennemie de la confiance, et les chefs d'entreprises, comme les investisseurs, ont besoin de confiance pour s'installer et investir leur argent sur un territoire, y créer de la richesse, de l'emploi, et y rester sur le long-terme.

En ces temps incertains, nous souhaitons que toutes les forces vives de Monaco puissent s'écouter au-delà de leurs divergences, et s'unir autour de leur Souverain, pour tracer un avenir sérieux dénué d'idéologie stérile.

Cette année encore, notre Bureau Fédéral s'attachera à affirmer les valeurs des entreprises, car elles sont au cœur des défis économiques, sociaux, politiques et sociétaux, que notre Pays doit relever dans une période de montée des incertitudes.

« N'attends pas que les événements arrivent comme tu le souhaites ; décide de vouloir ce qui arrive et tu seras heureux »
(Épictète).

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM : BILAN DES ACTIONS ET PERSPECTIVES

C'est un bilan 2024 très dense que le Président Philippe Ortelli a dressé devant 150 chefs d'entreprises lors de l'Assemblée Générale Ordinaire de la FEDEM du 27 mars dernier. Focus sur les actions menées par la FEDEM et sur les nombreux dossiers économiques, sociaux et juridiques dans lesquels elle est pleinement engagée pour défendre, entre hier, aujourd'hui et demain, les intérêts des entreprises monégasques.



© FEDEM

Le Président Philippe Ortelli a ouvert la séance en déclarant : « L'économie a continué à tourner. Nous sommes davantage dans une économie de consommation que dans une économie de construction, avec des baisses constatées dans certains secteurs comme le commerce de gros ou l'industrie, alors que d'autres, à l'instar de l'hôtellerie et de la restauration, se portent très bien, ce qui permet à Monaco d'employer plus de 60 000 salariés actifs dans le secteur privé ».

Il a par ailleurs dressé l'état des lieux de la représentativité de la FEDEM : « La FEDEM rassemble près de 700 membres répartis en 31 Syndicats Patronaux et 85 Membres Correspondants, entreprises qui adhèrent individuellement, soit parce qu'elles font partie de concessions, soit parce que leur activité n'est pas représentée sous la forme d'un syndicat. Je les remercie de soutenir la FEDEM dans ses actions ».

Philippe Ortelli a aussi insisté sur l'importance du travail accompli par les chefs d'entreprises qui représentent bénévolement la FEDEM dans les commissions paritaires : « Par leur implication au sein des commissions spéciales des accidents de travail, des commissions de licenciement, de classement, et de reclassement des salariés déclarés inaptes (dont 106 ont eu lieu en 2024), ils apportent une structure sociale au pays. Sans tous ces dirigeants qui donnent bénévolement de leur temps pour défendre l'esprit d'entreprise et notre système socio-économique, cela ne fonctionnerait pas ».

Il a également remercié la centaine de chefs d'entreprises qui, toute l'année, ont œuvré au sein des organismes socio-économiques (Tribunal du Travail, Conseil Économique, Social et Environnemental, Comités de Contrôle et Financier des Caisses Sociales de Monaco, Office de la Médecine du Travail, ...).

Le Président a ensuite détaillé les nombreux dossiers économiques, juridiques et sociaux dans lesquels la FEDEM s'est impliquée en 2024, ainsi que leurs impacts sur les entreprises monégasques, avec notamment :

Les textes législatifs analysés par la FEDEM

• Modification de la loi n°1492 relative à l'instauration d'un droit au compte

Le Président a rappelé les actions conjointes menées par la FEDEM et la Chambre Monégasque du Shipping (CMS) concernant la modification de la loi n°1492 relative à l'instauration d'un droit au compte, afin de renforcer l'effectivité de ce droit en établissant des procédures de recours plus accessibles en cas de refus d'ouverture de compte bancaire par un établissement de la Place. « Il y a un problème de fond pour ouvrir des comptes bancaires à Monaco, tant pour les personnes physiques y résidant que pour les personnes morales, c'est-à-dire les entreprises qui veulent s'y établir et doivent y déposer leur capital social. Certains secteurs dits à risque font peur aux banques monégasques qui sont tenues de se conformer aux textes de loi très restrictifs mis en œuvre pour répondre aux exigences du Groupe d'Action Financière (GAFI), organisme mondial de surveillance du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. En effet, alors qu'elles ne sont pas outillées pour vérifier l'ensemble des flux financiers dans certains secteurs dits à risque, les banques, et plus particulièrement leurs compliance officers, ont été rendues pénalement responsables des opérations de diligence, lesquelles ralentissent et perturbent le fonctionnement des TPE monégasques », a-t-il signalé.

Des députés monégasques ont ainsi fait évoluer ce texte en prévoyant notamment la reconnaissance du refus implicite de la banque comme motif de recours auprès de la Direction du Budget et du Trésor, la possibilité de recours anticipé auprès de cette Direction en cas de résiliation de compte, l'extension du droit au compte aux personnes physiques ayant uniquement un compte conjoint, et le recours judiciaire simplifié (procédure en référé).

Et Philippe Ortelli de préciser : « Ce texte était trop éloigné de la réalité économique des entreprises. La FEDEM et la CMS ont fait part de leurs remarques sur le texte amendé,

en insistant notamment sur le délai de 15 jours prévu pour l'ouverture du compte ou le cas échéant, pour la délivrance de la lettre de refus, jugé trop court pour permettre aux banques de vérifier le respect des obligations de conformité avec le dispositif monégasque LCB-FT/C. Les difficultés pour les entreprises nouvellement autorisées de trouver une banque acceptant d'ouvrir un compte pour déposer leur capital social ont aussi été relevées. La déresponsabilisation de l'État face au recours judiciaire et le manque de proportionnalité entre la "due diligence" exigée des banques dans le cadre de leur obligation d'ouverture de comptes en tant qu'établissements désignés et les risques associés à un simple compte de dépôt avec services bancaires a minima ont également été mis en exergue, de même que l'absence d'équivalent à l'obligation monégasque pesant sur les professionnels et les sociétés d'ouvrir et de tenir un compte de dépôt auprès d'un établissement bancaire de la Principauté. »

Malgré les propositions faites par la FEDEM et la CMS au Conseil National pour remédier à ces problématiques, le texte a été adopté en l'état. La proposition de la FEDEM et de la CMS de déroger à l'obligation, mise en place il y a 5 ans, d'avoir un compte bancaire établi à Monaco pour les professionnels et les sociétés a reçu un accueil favorable auprès d'un nombre croissant d'acteurs économiques et de Pierre-André Chiappori, Conseiller de Gouvernement – Ministre des Finances et de l'Économie. « Il suffit d'avoir un compte bancaire dans un établissement SEPA (Single Euro Payments Area - Espace unique des paiements en euro) qui harmonise les moyens de paiement (virement ou prélèvement) dans l'espace européen. Nous appelons de nos vœux un retour au raisonnable et au rationnel, après la folie normative que Monaco a connu ces dernières années », a-t-il précisé.

• **Projet de loi relatif à la modernisation du droit des sociétés**

Ce projet de loi vise à moderniser la législation encadrant les sociétés anonymes monégasques, toujours régies par l'Ordonnance de 1895, et à répondre aux recommandations du rapport de suivi du comité Moneyval.

Le projet prévoit notamment les points critiques suivants : des modalités sur les modifications statutaires, l'intervention du notaire étant obligatoire seulement pour l'objet social ou la forme juridique, et la fin des pouvoirs des Administrateurs Délégués et l'instauration d'un Directeur Général. « Sur ce dernier point, nous considérons que ce changement est dangereux, car susceptible de bouleverser le fonctionnement des PME monégasques, qui sont souvent des entreprises familiales avec le père et le fils qui codirigent en harmonie. Ce projet introduit aussi la dissolution anticipée ou la diminution du capital sous 2 ans, en cas de capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social, l'obligation de désigner un Administrateur Judiciaire lors de la dispersion des parts dans le cas de successions, ce que nous estimons inutiles, car les procédures opérées par ce dernier sont très longues, et l'interdiction pour un actionnaire de détenir des parts dans une société concurrente. Il prévoit aussi la création d'une Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée, à laquelle nous ne sommes pas opposés, même si nous pensons que la SARL monégasque suffisait à répondre à 95% des besoins ».

La FEDEM a fait valoir ses positions et ses interrogations auprès de Pierre-André Chiappori, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie, lorsqu'il a participé à la réunion du Conseil Fédéral du 16 janvier 2025 en présence des Présidents des Syndicats Patronaux affiliés à la FEDEM.

• **Projet de réforme du droit des entreprises en difficulté**

Dans le cadre de la modernisation du droit des sociétés, le Gouvernement a également souhaité réformer le droit des entreprises en difficulté, afin notamment d'introduire une procédure préventive de conciliation qui pourrait être engagée préalablement à toute cessation des paiements.

Sur la proposition de Pierre-André Chiappori, la FEDEM a rencontré le Professeur Lucas, enseignant à l'Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, membre de la Cour de révision, qui est chargé de travailler sur ce projet.

La FEDEM a été questionnée sur le niveau de soutien aux entreprises insolubles et leur responsabilité, sur l'extension éventuelle des procédures d'insolvabilité aux artisans ou aux sociétés civiles, à laquelle la FEDEM est opposée, ne souhaitant pas copier le droit français, et sur la mise en place d'une procédure de conciliation pour laquelle la FEDEM a souligné les problèmes de prise en charge par les syndicats, au regard du temps nécessaire et de leur rémunération.

Le Conseil Fédéral s'est prononcé en faveur d'une procédure plutôt restrictive à l'égard des entreprises insolubles, estimant que ceux qui ont des dettes doivent les

régler. « Nous sommes défavorables à des réductions de dettes ou à trop de facilités procédurales à l'égard des faillits. Monaco est une famille au sein de laquelle tout le monde se connaît. Chacun doit y assumer ses responsabilités et sa réputation », a résumé Philippe Ortelli.

• **Proposition de loi relative au compte épargne-temps (CET)**

La FEDEM a été consultée par le Conseil National qui veut généraliser le CET, déjà présent dans la loi n°1505 relative à l'aménagement concerté du temps de travail. Le CET permettrait au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non pris. Il pourrait être institué par une convention collective, ou à défaut, sur décision de l'employeur, après avis des délégués syndicaux et du personnel. Le CET et toute modification seraient soumis au Directeur du Travail. Et le Président d'affirmer : « Nous estimons que ce dispositif est inadapté aux PME, devrait être adopté par accord d'entreprise, et conclu seulement avec l'avis des Délégués du Personnel ».

• **Loi relative aux stages en milieu professionnel**

La FEDEM a été consultée par le Conseil National sur le projet de loi n°1095 visant à encadrer les stages des étudiants dans l'enseignement supérieur.

« Pour la FEDEM, le stagiaire ne doit pas être un salarié déguisé. Toutefois nous estimons que ce texte encadre trop strictement et est inadapté aux nouvelles aspirations des stagiaires et des entrepreneurs, et ce pour des raisons multiples. Par exemple, le stage ne peut excéder 6 mois alors que les entreprises pourraient très bien prendre des stagiaires durant 9 ou 12 mois pour qu'ils s'intègrent encore mieux dans l'entreprise. De plus, il n'est possible que pour les étudiants de l'enseignement supérieur via une convention tripartite conclue entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur, c'est-à-dire que cet été, vos enfants ne pourront pas solliciter la SBM pour effectuer un stage de 2 mois comme plagiste par exemple. C'est dommage ! Les stagiaires sont limités en nombre, en âge, et en fonction de la taille de l'entreprise : cette disposition est compréhensible, car il faut éviter les usines à stagiaires et certains abus. Mais le texte prévoit également une gratification obligatoire pour les stages de 2 mois minimum avec un plafond à 70% du SMIC. Le hic c'est que si vous donnez un euro de plus au stagiaire, vous devez cotiser sur l'intégralité de la somme allouée », a-t-il souligné.

La loi n°1569 a été votée le 12 décembre 2024 et le retour d'expérience d'après l'été en dira plus sur sa mise en application. Pour Philippe Ortelli : « Ce texte ne répond qu'à 50% des besoins. Il ne couvre pas non plus la problématique des stages de reconversion. Lorsqu'une personne veut découvrir un nouveau métier et commence avec un stage de découverte de l'entreprise en étant rémunérée raisonnablement pour ce faire. Il aurait fallu un texte plus souple ».

• **Arrêté Ministériel du 19 septembre 2024 sur la gestion des soins de 1ers secours (en vigueur en septembre 2025)**

La FEDEM a été consultée pour définir un protocole raisonnable concernant la formation aux 1ers secours d'urgence aux travailleurs victimes d'un accident ou pris d'un malaise, qui a fait l'objet d'un Arrêté Ministériel. « Nous avons négocié sereinement ce protocole avec le Gouvernement, aux côtés de la Chambre Patronale du Bâtiment et de l'Association des Industries Hôtelières de Monaco qui étaient également consultées », a-t-il signalé.

Le nombre minimum de personnes devant disposer d'une formation au secourisme et devant être présentes sur le lieu de travail varie suivant la répartition ci-après (formation rémunérée comme temps de travail) :

Nb de travailleurs	Nombre minimum de personne(s) formée(s) au secourisme devant être présente(s)		
	50 salariés et + en permanence	Chantier avec 20 salariés pendant 16 jours minimum	Autres lieux avec travaux dangereux
1 à 19	/	/	1 personne
20 à 50	/	1 personne	1 personne
51 à 150	1 personne	2 personnes	2 personnes
Au-delà de 151	Ajouter une personne pour chaque tranche de 100 travailleurs		

« Ces règles qui viennent encadrer le secourisme au travail nous paraissent raisonnables. Il faut par contre être vigilant : si votre secouriste est en vacances, l'autre doit être présent, pour ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise », a averti le Président.

Placement de Monaco sur la liste grise du GAFI

Ces dernières années, l'adaptation de la législation monégasque au dispositif européen de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, et la corruption (LCT/FT-C) a nécessité l'adoption de nombreuses lois toujours plus contraignantes pour les professionnels. Le manque de prospective et certaines lacunes constatées dans les textes ont entraîné le vote en urgence de lois encore plus restrictives, en réaction au rapport du comité Moneyval de janvier 2023 qui faisait planer le risque que Monaco soit placé en liste grise du GAFI.

La FEDEM a déploré l'absence d'anticipation des Autorités monégasques et les a alertées sur les contraintes excessives liées à l'inflation normative subies par les entreprises de la Principauté.

Le 28 juin 2024, Monaco a malgré tout été placé sur la liste grise du GAFI, c'est-à-dire sous surveillance renforcée, et les entrepreneurs ont subi la double peine.

Depuis lors, de nombreux efforts ont été faits pour répondre aux recommandations du GAFI.

Des réunions du comité de coordination et de suivi de la stratégie nationale de lutte contre le blanchiment de capitaux, auxquelles la FEDEM a participé, ont eu lieu, afin de mobiliser l'ensemble des acteurs économiques concernés.

En décembre 2024, le rapport de suivi de Monaco publié par le comité Moneyval a relevé « des progrès significatifs dans le niveau de conformité ».

« Ce sujet nous préoccupe tous, car même les entreprises monégasques qui n'opèrent pas dans des secteurs assujettis par les lois anti-blanchiment doivent disposer de comptes bancaires ouverts dans des établissements de la Place, collaborer avec des Avocats, des Notaires, des Conseillers juridiques, des Agents immobiliers monégasques, ... et se voient réclamés de déclarer l'origine de leurs fonds, parfois même pour louer un garage à quelques centaines d'euros par mois ! Nous devons éviter d'entrer dans le jeu d'une surenchère maximaliste. Le contrôle doit être proportionnel à la masse financière impliquée : acheter un appartement à Mareterra n'est pas comparable avec le fait d'être actionnaire dans une SARL à 15 000 € de capital. Il faut ramener les choses à leur juste proportion et ne pas oublier que Monaco a bâti sa réussite économique sur la discrétion et la sécurité. S'il est légitime que Monaco mette tout en œuvre pour lutter contre la délinquance financière, un équilibre est nécessaire entre la protection des droits fondamentaux et la mise en application des Directives Européennes, comme l'ont fait bon nombre de pays voisins en les transposant dans leur droit national. Aujourd'hui, la surtransposition de ces Directives dans le corpus législatif monégasque entrave le fonctionnement des entreprises et porte atteinte à l'attractivité de Monaco », a souligné Philippe Orteili.

En mai et en septembre 2025, le comité Moneyval rendra ses prochains rapports d'étape sur les 6 points restant à améliorer par Monaco dans l'objectif d'une sortie de la liste grise du GAFI en juin 2026.

Échanges avec les Autorités sur l'emploi et l'attractivité

En 2024 et en 2025, la FEDEM a participé aux réunions stratégiques des acteurs de l'emploi, à la réunion stratégique sur la formation professionnelle à l'invitation de Christophe Robino, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, ainsi qu'aux forums Monaco pour l'Emploi.

Le Conseil Fédéral de mars 2024 avec Céline Caron-Dagioni, Conseiller de Gouvernement - Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme, a aussi permis d'aborder les problématiques essentielles de logements des actifs et des accès à la Principauté, conditions sine qua non à l'attractivité du pays.

La FEDEM a aussi échangé avec les Autorités sur l'embauche de ressortissants hors Union Européenne (U.E.) : « La problématique d'obtention des permis de travail des ressortissants de l'U.E. a été réglée avec la Préfecture des Alpes-Maritimes, mais celle relative à l'embauche de ressortissants hors U.E. demeure ».

La FEDEM a rencontré Lionel Beffre, Conseiller de Gouvernement - Ministre de l'Intérieur, sur divers sujets ayant trait à son Ministère et concernant la vie des entreprises monégasques.

En janvier 2025, la FEDEM a invité Pierre-André Chiappori, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Économie, pour échanger sur les sujets économiques qui préoccupent les entreprises de la Place.

Demandes de référencement aux rémunérations françaises et de négociations collectives

Le Syndicat Patronal Monégasque des Entreprises de Propreté (SPMEP) a été sollicité pour négocier une grille de salaires. De plus, le SPMEP est en désaccord avec l'Inspection du travail qui considère que la prime annuelle de la convention collective française de la propreté doit être versée par les employeurs monégasques. La FEDEM a apporté son soutien juridique au Syndicat. Des réunions et des échanges ont eu lieu en interne, avec la Direction du travail, et avec les Syndicats de salariés.

L'Inspection du travail considère que les entreprises monégasques du secteur doivent payer la prime annuelle conventionnelle française en vertu du principe dit de « parité » avec les rémunérations minimales françaises.

En vertu du même principe, et tel que précisé par la Cour de révision de 2011 (Arrêt Ferrara), le SPMEP et la FEDEM ont défendu et continuent de défendre la position contraire.

Malgré des échanges circonstanciés avec le Gouvernement, ce dernier valide la position de l'Inspection du travail basée sur celle de la Direction des affaires juridiques, laquelle n'a toutefois pas justifié en quoi la décision de la Cour de révision ne serait pas applicable en l'espèce.

La CCSS a mis en demeure les entreprises monégasques de propreté de justifier le paiement des cotisations sociales de ces primes, qu'elles n'ont pas versées, au 31 mars 2025 et les taxera sur cette base.



**LE SPÉCIALISTE
du RECRUTEMENT
à MONACO**

Depuis 45 ans

NOTRE MISSION :
VOUS ENTOURER
DES MEILLEURS TALENTS

www.mimonaco.mc

Rejoignez-nous !



ENSEMBLE, CÉLÉBRONS LES 25 ANS DE TELIS :
NOUS FÊTONS UN QUART DE SIÈCLE D'INNOVATION !



03
JUIN

Auditorium RAINIER III

telis EXPO
de 14h à 18h00

telis MOVIE
18h00 à 19h30

RÉSERVEZ VOTRE PASS :



La Telis Expo - Voyagez au cœur de l'Innovation :

Nous mettrons en lumière nos partenaires les plus innovants : nous vous invitons à venir les rencontrer sur leur stand.

Découvrez la «telis Movie» !

Plongez dans l'histoire de Telis avec ses fondateurs et leurs invités, pour découvrir nos réalisations clés et anecdotes inédites !



GROUPE **telis**





Philippe Ortelli, Président de la FEDEM

La FEDEM continuera de soutenir le SPMEP et défendra ce dossier en justice si nécessaire.

Et le Président d'ajouter : « Si on augmentait les salaires de 10% à 30%, l'économie monégasque en souffrirait et certaines entreprises seraient mises en difficulté, ce qui à terme serait néfaste pour l'emploi. Aujourd'hui, la grande majorité des salariés monégasques sont heureux de travailler en Principauté et ne réclament pas des rémunérations plus élevées, mais se plaignent des transports et des difficultés croissantes pour se loger aux alentours de Monaco. Les appartements placés en Airbnb ont retiré du marché un nombre important de biens auparavant disponibles à la location à l'année, ce qui a fait grimper les montants des loyers mensuels des appartements de Nice à Menton. Augmenter les salaires ne réglerait pas le problème, car cela ferait de facto augmenter encore davantage les prix des loyers. Il faut une expansion de l'offre de logements pour actifs pour que l'offre réponde davantage à la demande, et construire un métro qui permette de circuler de l'aéroport de Nice jusqu'à Vintimille, avec également des logements d'actifs en zone italienne. Cette solution permettrait de construire l'avenir de l'économie monégasque sur 100 ans, et bénéficierait aussi aux pays voisins ».

Le Syndicat Ouvrier des Industries Chimiques et des Matières Plastiques a par ailleurs sollicité une renégociation de la convention collective de la branche. Le Syndicat Patronal Monégasque des Transformateurs de Matières Plastiques ne comptant plus que 2 membres, aucun Bureau Syndical n'a pu être élu, et de fait le Syndicat ne peut pas engager de négociation. L'Avocate du Syndicat Ouvrier a essayé d'argumenter pour initier une négociation, mais la FEDEM lui a rappelé que la loi ne le permet pas.

« L'exode des industries monégasques s'est faite progressivement, du fait notamment des augmentations de charges salariales qui sont plus élevées à Monaco d'environ 30% pour des salariés au SMIC par rapport à la France. Nous essayons malgré tout de maintenir une industrie à Monaco, car elle est indispensable à l'équilibre et à la résilience de notre économie », a-t-il affirmé.

Modification de la loi sur l'assurance des accidents du travail

La Direction du travail a consulté la FEDEM sur le projet de modification de la loi n°636 régissant les accidents du travail, afin de redéfinir l'assiette de calcul et les modalités de versement des indemnités journalières. L'assiette d'indemnisation prend désormais en compte les revenus moyens de l'année qui a précédé l'accident du travail et non plus seulement du mois précédent, pour davantage d'équité lors de rémunérations variables.

La FEDEM a approuvé ces modifications, et a juste proposé de remplacer la notion de "mois d'activité" par "mois de travail effectif ou assimilé".

Le Président a rappelé : « Nous considérons toujours que les accidents de trajet ne doivent pas être considérés comme des accidents de travail au sens de la loi n°636, parce que les salariés ne dépendent pas de leur autorité hiérarchique lorsqu'ils viennent au travail et en repartent. Il apparait donc justifié que la collectivité des employeurs prenne en charge ces accidents via la CCSS. La Chambre Monégasque de l'Assurance (CMA) n'approuve toutefois pas cette position et nous avons un débat sur ce sujet. Un certain nombre d'assureurs se sont retirés de ce risque car le taux de cotisation n'est pas adapté à la sinistralité, rendant la branche déficitaire. Nous alertons depuis plusieurs années le Gouvernement sur ces problématiques. La CMA a adressé un rapport à la FEDEM sur l'état des lieux des accidents de trajet dans lequel elle rappelle sa position. Ce rapport, qui a déjà amené des remarques de certains syndicats affiliés, nous paraît curieux et nous laisse songeurs. Nous continuons toutefois à l'étudier ».

Dossiers économiques et sociaux prioritaires pour la FEDEM

La FEDEM souhaite voir évoluer certains textes législatifs et réglementaires et en a informé le Gouvernement.

Philippe Ortelli a détaillé : « Ces sujets nous préoccupent depuis des années. La FEDEM souhaite d'abord modifier la loi n°739 sur le salaire pour supprimer la référence aux minima français, sauf le SMIC. Elle souhaite permettre à l'employeur de rompre le contrat de travail dans le cadre de la restructuration de son entreprise, même en l'absence de difficultés économiques. Elle demande également la fixation d'un barème obligatoire des dommages et intérêts alloués par le Juge en cas d'abus de licenciement. Cela a été fait en France et il n'est pas normal que cela n'existe pas à Monaco. La FEDEM sollicite aussi la réduction à 6 mois du délai de prescription pour contester auprès du Tribunal du travail la rupture du contrat qui est encore aujourd'hui de 5 ans ! La FEDEM appelle par ailleurs de ses vœux la révision de la loi n°416 sur les conventions collectives pour prévoir qu'en cas de dénonciation d'un accord conventionnel, une nouvelle convention soit négociée dans un délai de 12 mois, sous peine de caducité de l'ancienne, afin d'éviter l'application perpétuelle de certaines conventions. Comme déjà évoqué, elle prône l'exclusion de l'accident de trajet du cadre de la loi n°636 sur les accidents du travail, demandant sa prise en charge par la CCSS et une révision des règles d'indemnisation de l'accident du travail, la maladie professionnelle et la maladie. La FEDEM préconise également d'adapter la loi sur la représentativité syndicale aux spécificités monégasques, pour qu'elle soit plus équilibrée. Parmi ses doléances figure aussi la révision de la loi n°1348 sur l'incapacité pour stopper les abus encore trop nombreux, plafonner l'indemnisation du salarié, et supprimer le paiement du préavis naturellement non effectué. Il y a encore eu 106 cas d'incapacité en 2024 ! Nous avons déjà alerté le Gouvernement sur la hausse des cas d'incapacité à tous postes pour des motifs psychologiques, qui concernent souvent des salariés voulant quitter l'entreprise, et semblent parfois délivrés avec facilité sans permettre le reclassement. La FEDEM milite aussi pour la reconnaissance effective de la démission présumée en cas d'abandon de poste, même si généralement la jurisprudence abonde dans le sens de l'employeur. Enfin, elle est favorable à l'extension aux étudiants des Alpes-Maritimes de l'aide gouvernementale en faveur de l'apprentissage, qui est une voie d'intégration et de formation des jeunes dans l'entreprise. Un apprenti coûte entre 5 000 € et 10 000 € à l'année, mais cela vaut la peine d'investir pour attirer des talents dans nos entreprises et faire qu'ils s'attachent au pays ».

NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

P.B.
PIERRE BRIERE
ASSURANCES
MONACO & FRANCE

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



1980-2025

Atelier Impression

- Brochures
- Magazines
- Flyers
- Dépliants
- Papeterie
- Affiches
- Adressage

Atelier Créatif

- Mise en page
- Infographie
- Design
- Conception
- Pré-presse

45 ANS D'IMPRESSION, D'INNOVATION ET D'ENGAGEMENT HUMAIN.

Atelier Grand Format

- Bâches
- Adhésifs
- Signalétique
- Film électrostimulé
- Films solaires
- Trophées

Bilan 2023-2024 des Caisses Sociales Monégasques

Le Président a ensuite fait le point sur les résultats des Caisses Sociales d'octobre 2023 à octobre 2024 : « Pour la CCSS, le montant des salaires taxés s'élève à 2,57 Md€ (2,3 Md€ en 2022-2023, soit une hausse de 8,24 %), l'excédent technique brut, c'est-à-dire l'écart entre les cotisations versées et les prestations familiales et de maladie servies, est de 27,8 M€ (45,6 M€ en 2022-2023) et le résultat total de 32,5 M€ (41,6 M€ en 2022-2023). En octobre 2024, le taux global de cotisation a été augmenté de 0,05 %, parce que les comités de contrôle avaient anticipé la baisse d'activité qui a commencé.

Pour la CAR, les salaires taxés s'élèvent à 2,38 Md€ (+ 9,11 % par rapport à 2022-2023), le déficit technique brut est de -6,2 M€ (+8,9 M€ en 2022-2023), le résultat total s'élève à 28,9 M€ (45,3 M€ en 2022-2023), et en octobre 2024, une baisse du taux global de cotisation de 1,23 % a été enregistrée. La réforme de 2023 a porté ses fruits, le rendement du régime est passé de 13% à 9,5%, même s'il aura fallu 12 ans pour y arriver et que le rendement d'équilibre d'un régime de retraite par répartition correspond à 1 divisé par l'espérance de vie à la retraite qui est en moyenne de 20 ans, soit 1/20, ce qui donne un rendement de 5%. L'ARRCO-l'AGIRC en France a un rendement de 5,5%.

Heureusement que nous avons enfin pu rapatrier à Monaco le régime de retraites complémentaires avec la création de la Caisse Monégasque de Retraite Complémentaire pour laquelle les salaires taxés sont de 2,05 Md€, l'excédent technique brut est de 109 M€, et le résultat total de 103,5 M€ sur 9 mois ! C'est dommage d'avoir mis plus de 10 ans pour créer cette caisse ! »

Bilan du dispositif d'aide à la formation professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, depuis 1997, la FEDEM a mis en place, avec le soutien du Gouvernement, un dispositif de formation accessible aux entreprises monégasques du secteur privé, adhérentes ou non (les membres de la FEDEM sont exonérés des frais de gestion).

Une rétrocession gouvernementale de 30% HT est ainsi accordée pour des formations en langues étrangères, français pour étrangers, informatique/bureautique, marketing digital, protection des données, cybersécurité, techniques d'accueil, comptabilité, gestion des paies, LCB/FT-C, et de 25% HT pour des formations en management, communication, R.H.

« En 2024, près de 450 000 € ont été investis par 84 entreprises pour 787 salariés. Cela représente le double par rapport à 2020 où la crise sanitaire avait fortement freiné l'activité. 13 formateurs sont actuellement agréés par la FEDEM, avec de nouvelles formations qui se développent. Une formation en I.A. va bientôt être proposée pour former les salariés à utiliser correctement ces outils en entreprise », a rappelé le Président.

Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

Initié par la FEDEM via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier, ce diplôme permet une meilleure sécurité juridique dans les entreprises.

En 2023-2024, la 9ème promotion a eu lieu avec 16 étudiants, dont 15 ont été admis aux examens de juin, et 1 reçu au rattrapage en septembre dernier.

Philippe Ortelli s'est réjoui : « La 10ème session a débuté en novembre 2024 avec 11 étudiants. Ce diplôme continue à attirer des salariés, des cadres, et des entrepreneurs, et à diffuser le savoir et une meilleure pratique du droit social monégasque transmise par une trentaine d'enseignants de très haut niveau. Je remercie celles et ceux d'entre vous qui ont suivi cette formation ».

Prestations additionnelles du service juridique de la FEDEM

Le Président a rappelé que les membres qui souhaitent aller au-delà des questions juridiques et sociales de base, peuvent optionnellement bénéficier des conseils personnalisés du service juridique de la FEDEM en matière de droit du travail monégasque, pour traiter de façon plus approfondie les besoins spécifiques dans leurs entreprises concernant la rédaction de contrats de travail, de lettres de licenciement, de règlements intérieurs, la mise en place d'accords d'entreprises, et l'assistance à l'organisation des élections des Délégués du Personnel, ...

Pour mieux faire connaître les spécificités du droit social monégasque, des

formations pratiques d'une demi-journée sont aussi organisées chaque mois par l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque (ACDSM) mise en place par la FEDEM. Des thèmes comme le contrat de travail et sa rupture, le règlement intérieur d'entreprise, la durée du travail et son aménagement, y sont abordés. Les membres de la FEDEM bénéficient de tarifs préférentiels.

Représentation de la FEDEM au CESE et projets de vœux

Comme chaque année, des représentants patronaux ont fait valoir les positions de la FEDEM sur les projets de vœux visant notamment à :

- **permettre** exceptionnellement aux salariés de travailler ailleurs ou de se former pendant des périodes comme celles du CTTT
- **élargir** la zone géographique de provenance des apprentis conditionnant le bénéfice des aides gouvernementales
- **prévoir** une extension de la couverture sociale au-delà de 21 ans pour les étudiants résidant à Monaco
- **annualiser** le temps de travail requis pour l'ouverture de droits à la CCSS pour pallier les effets de la saisonnalité
- **réformer** la profession d'agent immobilier, en conformité avec les recommandations de Moneyval
- **développer** des produits tels que le PERCO
- **transformer** les chambres syndicales en ordres professionnels dans certaines professions qui manipulent des fonds
- **développer** la formation en apprentissage
- **découvrir** des métiers dans le cadre du cursus scolaire
- **développer** une filière d'enseignement dans le BTP
- **renforcer** l'offre de formations supérieures, ...

Création de l'Association Monégasque de Normalisation (AMNOR)

L'AMNOR, présidée par le Dr Jean-Franck Bussotti, a été créée en octobre 2023.

En avril 2024, l'AMNOR a fait entrer Monaco comme 171ème pays membre de l'Organisation Internationale ISO, donnant la possibilité aux entrepreneurs membres d'influer sur les normes mondiales.

En juin 2024, l'AMNOR a obtenu l'agrément d'utilité publique par Arrêté Ministériel.

Et le Président de noter : « Mes collaborateurs y sont pour travailler à la création ou la révision des normes ISO relatives au béton, des choses sont également faites dans la cosmétique, ainsi que dans le shipping pour éviter que certaines normes environnementales soient détournées par certains gros pollueurs. Cela fonctionne très bien. L'AMNOR est un outil fondamental pour faire évoluer les normes afin qu'elles soient plus conformes aux besoins de nos entreprises. Nous y avons cru, c'est un succès, et il faut maintenant continuer à le faire vivre ».

« La normalisation, c'est la partie émergée de l'iceberg, parce que vous serez instantanément propulsés dans un groupe d'experts mondial quand vous rejoindrez l'AMNOR, ce qui est très intéressant pour réseauter. Vous pourrez y rencontrer des pairs, des collaborateurs potentiels, ou des clients futurs. C'est également un "Game Changer" : prenons l'exemple de la révolution de l'I.A., nous devons subir les normes façonnées dans d'autres pays, mais pouvons désormais les infléchir et connaître leur orientation plusieurs années à l'avance. Et la cotisation annuelle n'est que de 100 € pour une personne physique, 200 € pour une personne morale, et 10 € par membre pour une organisation professionnelle, sans besoin d'être certifié. Ce ne sont que des opportunités, alors n'hésitez plus à nous rejoindre ! », a complété le Dr Jean-Franck Bussotti, avant d'annoncer : « Nous recensons actuellement les entrepreneurs certifiés selon une norme ISO ou désireux de l'être, afin d'organiser des formations groupées dispensées à des tarifs abordables par des auditeurs membres de l'AMNOR. Nous les invitons à se faire connaître au plus tôt à contact@amnor.mc ».

Presse et communication de la FEDEM

Entre janvier 2024 et janvier 2025, 4 numéros du Monaco Business News (n°86 à 89) ont été publiés. Ses 2 Rédacteurs, Carole Quazzolo et Philippe Guillou, ont à nouveau été confirmés comme Journalistes professionnels à Monaco et en France, ce qui permet notamment à la FEDEM de conserver le tarif postal presse (CPPAP).

NOTRE CENTRE DE CYBERDÉFENSE, LE BOUCLIER NUMÉRIQUE DE VOTRE ORGANISATION, ASSURANT UNE PROTECTION PROACTIVE CONTRE LES CYBERMENACES EN TEMPS RÉEL

Sa mission : anticiper, détecter, répondre et remédier aux cyberattaques pour protéger vos données et infrastructures.



Surveillance 24/7 pour détecter et neutraliser les menaces en temps réel.



Réponse rapide aux incidents avec notre équipe CERT spécialisée.



Anticipation des cyberattaques.



Protection proactive avec une gestion rigoureuse des vulnérabilités.

Notre centre de cybersécurité est avant tout un engagement fort pour une cybersécurité souveraine et indépendante. Nous travaillons avec les acteurs locaux, les institutions monégasques et les entreprises pour créer un écosystème de confiance où la sécurité numérique devient un avantage stratégique. Grâce à notre approche proactive et à des technologies de pointe, notre objectif est de proposer un véritable bouclier numérique pour faire face aux cybermenaces.

Anasse GHIRA, Responsable du centre de cybersécurité



En savoir plus

En complément de son journal, la FEDEM a aussi communiqué en moyenne une fois par mois dans les médias monégasques. « Depuis janvier 2024, la FEDEM s'est exprimée à 9 reprises sur des sujets comme la rentrée sociale, l'emploi et la formation professionnelle à Monaco, la baisse des activités de construction, la mobilité, la digitalisation, les difficultés d'accès et de logement des actifs, la force de l'économie monégasque et les actions de la FEDEM, le projet de loi sur les stages en milieu professionnel, les spécificités et l'attractivité de Monaco ... », a indiqué le Président. Ces articles ont été publiés sur les réseaux sociaux, et notamment sur sa nouvelle page LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/fedemmonaco>), et sont disponibles sur le site web de la FEDEM (<https://www.fedem.mc>). Des communiqués ont aussi été diffusés à la presse et aux membres, publiés sur son site web et sur les réseaux sociaux.

Depuis janvier 2024, la FEDEM a aussi communiqué à 44 reprises avec ses membres, afin de leur transmettre électroniquement des invitations à des événements, des informations économiques, sociales ou juridiques importantes pour leurs entreprises, des annonces de parution du MBN, ou les informer sur les formations pratiques organisées par l'ACDSM.

Le 24 février 2025, la FEDEM a participé au forum Monaco pour l'Emploi avec un stand qui a accueilli de multiples candidats. De nombreux secteurs, notamment via les Syndicats patronaux, étaient représentés, et près de 6000 visiteurs ont été comptabilisés. Pour Philippe Ortelli : « Ce forum a été un succès. Sur le principe, son organisation est une très bonne initiative, même s'il faut bien sûr voir si les embauches se concrétisent ensuite. Et n'oublions pas que si la problématique des transports et des logements des actifs n'est pas résolue, Monaco attirera de moins en moins de salariés ».

Élection du Bureau Fédéral

Après approbation à l'unanimité des rapports moraux et financiers 2024 et du budget prévisionnel 2025, la séance s'est poursuivie avec l'élection du Bureau Fédéral pour 2025. 7 postes étaient à pourvoir pour 7 candidats, dont 6 issus de l'équipe sortante.

Philippe Ortelli a ainsi remercié Irene Ballini, qui occupait depuis mars 2018 le poste de Conseillère au sein du Bureau Fédéral et a souhaité se retirer cette année, en raison des évolutions de sa carrière professionnelle qui ne lui permettent plus d'assumer toutes les missions qui sont les siennes et qu'elle exerce bénévolement. « Je tiens à remercier Irene Ballini pour son implication et pour le travail qu'elle a accompli bénévolement durant toutes ces années, avec son intelligence, sa compétence technique et juridique, sa permanence dans l'effort, et son implication, pour porter les valeurs de la FEDEM », a-t-il conclu.

Pour remplacer Irene Ballini, la Chambre Monégasque du Shipping a proposé un nouveau candidat en la personne de Benoit Asin, actuel Administrateur et CFO de la compagnie maritime Marfin Management S.A.M.

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

- Benoit Asin (Shipping)
- Corinne Bertani (Voyages)
- Jean-Franck Bussotti (Industries métallurgiques)
- Henri Fabre (Ingénierie)
- Henri Leizé (Commerce)
- Anne-Marie Monaco (Immobilier)
- Philippe Ortelli (Transports)

Le Bureau Fédéral élu (qui s'est réuni le 24 avril dernier) a déterminé la composition suivante :

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

En fin de séance, le Président a abordé les « Questions Diverses » en faisant référence à la lettre officielle qui lui a été adressée par la Chambre Patronale du Bâtiment pour acter sa décision de réintégrer la FEDEM.

L'affiliation étant approuvée à l'unanimité par l'Assemblée, la Chambre Patronale du Bâtiment devient le 32ème Syndicat Patronal affilié à la FEDEM.

Comme l'a affirmé Fabien Deplanche, Président de la Chambre Patronale du Bâtiment : « La décision de réintégrer la FEDEM a été prise à l'unanimité par notre Bureau Syndical qui s'est réuni le 25 mars dernier, parce que nous sommes convaincus qu'au vu des enjeux économiques, sociaux et juridiques actuels et à venir, nous devons être unis pour représenter au mieux les acteurs économiques. Nous sommes donc heureux de vous rejoindre à nouveau ».

Carole Quazzolo



Le Bureau Fédéral 2025 : de gauche à droite, Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les études économiques ; Henri Leizé, Vice-président pour les affaires sociales ; Corinne Bertani, Conseillère ; Philippe Ortelli, Président ; Henri Fabre, Secrétaire Général ; Benoit Asin, Trésorier. Anne-Marie Monaco, Conseillère, était absente lors de l'AGO.

NOUVEAU MOBEE DEVIENT PLUS SMART QUE JAMAIS !



Smart #1



Circulez à Monaco, en région PACA,
Piémont et Ligurie



mobee.mc

Roulez en
autopartage
100 % électrique

Pour plus d'informations
www.mobee.mc ou +377 92 000 740
ou par email mobee@smeg.mc



mobee_by_smeg



Mobee Monaco



mobee by Smeg

La Boutique SMEG
11 allée Guillaume Apollinaire
98000 Monaco

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PREAMBULE

Le 31 décembre 2007, en séance publique du Conseil National, un membre déclarait : *« clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences, il ouvre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir tout à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques permettant de maîtriser un métier, comprendre l'entreprise, obtenir les savoir-faire et savoir-être indispensables pour accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés. »*

La Principauté a toujours marqué un vif intérêt pour le travail des jeunes et le régime de l'apprentissage en se préoccupant notamment de leur protection et en visant l'harmonisation avec les différents dispositifs prévus au sein des Conventions Internationales.

C'est surtout en 1963 qu'un texte de loi (n° 734) sur le contrat d'apprentissage sera adopté, qui constituera *« une réelle nouveauté dans le panorama législatif en venant réglementer une pratique contractuelle séculaire »*.

Cette loi sera complétée ensuite en mars 1964 par l'ordonnance n° 3154 qui viendra déterminer la forme du contrat d'apprentissage et du certificat de fin d'apprentissage.

Dans un souci d'adaptation de la législation, eu égard à l'évolution de l'apprentissage, des réflexions sur la réforme de la loi auront lieu dès la fin des années 70.

Ainsi notamment, Monsieur Charles SOCCAL, Conseiller National, déposera le 14 décembre 1977 une proposition de loi afin de refondre complètement la loi n° 734 et d'organiser un statut de l'apprenti qui permette notamment :

- d'améliorer sa formation par l'obligation de suivre des cours de formation générale et de formation professionnelle;
- de faire du contrat d'apprentissage un contrat de travail d'un type particulier;
- d'entraîner l'application aux apprentis de la législation du travail;
- d'ouvrir droit, dès le début de l'apprentissage à un salaire;
- d'imposer à l'employeur d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation et de lui laisser toutes facilités pour suivre les cours que dispense ce centre.

Cette proposition comportait deux objectifs complémentaires :

- La substitution à la conception traditionnelle du contrat d'apprentissage d'un véritable contrat de travail, d'un type spécifique qui assure à l'apprenti les mêmes garanties qu'à un salarié.
- La permission donnée à l'apprenti d'acquérir une véritable qualification professionnelle.

Cette proposition de loi ne sera toutefois pas adoptée par le Gouvernement Princier, qui reprendra l'étude du contrat d'apprentissage à la fin des années 90, date à laquelle une cellule emploi-jeunes sera créée au sein de la Direction du Travail afin notamment de favoriser le développement de l'apprentissage.

Conscient de l'évolution notable de l'apprentissage, le Gouvernement préconisera l'adoption d'une réglementation nouvelle.

Suite à un vœu du Conseil Économique et Social en 2004, une proposition de loi n° 181 sera adoptée par le Conseil National en séance publique du 07 décembre 2005, à laquelle une suite favorable sera donnée par le Gouvernement Princier, qui déposera un projet de loi n° 842 en 2006. Le projet de loi légèrement amendé par le Conseil National sera adopté le 03 décembre 2007 en séance publique pour devenir la loi n° 1341 sur le contrat d'apprentissage.

Cette loi sera complétée ensuite par :

1) les ordonnances souveraines suivantes :

- n° 1726 du 09 juillet 2008 déterminant la forme, les mentions et les modalités du contrat d'apprentissage;
- n° 1727 du 09 juillet 2008 relative aux modalités de financement des frais de formation théorique des apprentis;
- n° 1728 du 09 juillet 2008 relative aux modalités de fonctionnement de la commission de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage;

2) les arrêtés ministériels suivants :

- n° 2008-352 du 09 juillet 2008 déterminant la forme de l'offre d'apprentissage;
- n° 2008-353 du 09 juillet 2008 fixant les modalités d'attribution et les taux du remboursement des frais de formation théorique des apprentis;
- n° 2008-354 du 09 juillet 2008 relatif aux travaux dangereux auxquels les apprentis ne peuvent être soumis;
- n° 2008-355 du 09 juillet 2008 déterminant la forme du certificat de fin d'apprentissage;
- n° 2008-356 du 09 juillet 2008 relatif à la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

Puis par la loi n° 1569 sur les stages qui est venue modifier la loi n° 1341 en son article 8 en augmentant l'âge maximal permettant de devenir apprenti, (âge identique que celui fixé pour les stagiaires.)

Notre journal a décidé de vous présenter le contrat d'apprentissage à travers la loi n° 1341, les différentes ordonnances et arrêtés pris pour son application, ainsi que les différents textes régissant les aspects sociaux qui ont plus particulièrement des incidences sur l'exécution du contrat des apprentis.

I. FORMATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A – La nature du contrat

B – Les parties au contrat

Les conditions relatives à l'apprenti

Les conditions relatives à l'employeur

Les conditions relatives aux maîtres d'apprentissage

C – Formalisation de l'embauche et du contrat

a) L'offre d'apprentissage

b) La formalisation du contrat d'apprentissage

- la forme du contrat

- le contenu du contrat

c) Le visa de l'Administration

D – Durée du contrat

II. L'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A – Les droits et obligations d'intervenants au contrat

- a) les droits et obligations de l'apprenti
- b) les droits et obligations de l'employeur
- c) les droits et obligations du maître d'apprentissage

B – Le contrôle de l'exécution du contrat

III. LA FIN DU CONTRAT

A – Les modalités

- a) le terme du contrat
- b) la prorogation du contrat
- c) la rupture anticipée du contrat

B – La situation de l'apprenti au terme du contrat

IV. LES AIDES DE L'ÉTAT

I. FORMATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A – La nature du contrat

- Contrat de travail...

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 1341 du 03 décembre 2007 : «le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécial par lequel un employeur s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle rémunérée à un apprenti qui s'oblige en retour, pendant la durée du contrat, à travailler pour lui et à suivre la formation pratique dispensée dans l'entreprise en parallèle de la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève.»

À la lecture de cet article, on s'aperçoit que les critères nécessaires à la constitution du contrat de travail sont :

- la prestation de travail;
- le lien de subordination;
- la rémunération,

sont réunis.

Ceci est conforté par l'article 3 de la loi n° 1341 qui prévoit que : «le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du droit du travail, les conventions collectives et les usages de la Principauté en vigueur dans la profession ou au sein de l'entreprise, sous réserve qu'ils ne soient pas contraires à la présente loi et aux textes pris pour son application.»

- ... Toutefois, ce contrat de travail est spécial en raison de son objet qui est la formation pratique de l'apprenti (pour une durée déterminée), lequel doit suivre en outre une formation théorique, sauf dans le cas de dérogation prévu à l'article 2 de la loi 1341 qui dispose que : «la Direction du Travail peut autoriser la conclusion d'un contrat d'apprentissage, d'une durée d'un an, non renouvelable, pour la seule formation pratique dispensée en entreprise. Les dispositions relatives au suivi de la formation théorique en établissement d'enseignement ne sont pas applicables.»

B – Les parties au contrat

- Les conditions relatives à l'apprenti

- L'âge : le principe

Conformément à l'article 8 alinéa 1^{er} de la loi n° 1341, peuvent être engagés en qualité d'apprentis tous les jeunes âgés de 16 ans au moins et de 29 ans au plus au début de l'apprentissage.

- Les dérogations :

Chacune de ces limites d'âge connaît des dérogations précisées par les alinéas 2 et 3 de l'article 8 de la loi n° 1341.

La limite d'âge inférieure peut exceptionnellement être ramenée à 15 ans si le jeune justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge supérieure de 29 ans peut être repoussée d'une année, en cas de préparation d'un diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur.

L'apprenti doit être inscrit ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement pour y suivre le cycle de formation théorique mentionné au contrat d'apprentissage.

- Absence de liens familiaux :

Conformément à l'article 10 de la loi n° 1341, l'apprenti ne peut conclure un contrat d'apprentissage avec les membres de sa famille. Seuls, la Direction du Travail et l'établissement d'enseignement peuvent accorder une dérogation à ce principe.

- Aptitude physique de l'apprenti

Comme tout salarié, l'apprenti est soumis à une visite médicale d'embauche conformément à l'article 8 de l'ordonnance 1857 relative à l'organisation et au fonctionnement de la médecine du travail.

En outre, conformément à l'article 10 alinéa 2 de cette même ordonnance, le salarié de moins de 18 ans doit se prêter à un examen médical à l'Office de la Médecine du Travail tous les trois mois au moins.

Le jeune handicapé peut bénéficier d'un apprentissage.

- Inscription dans un établissement d'enseignement

L'apprenti doit être inscrit ou en instance d'inscription dans un établissement d'enseignement pour suivre le cycle de formation théorique, sauf quand la Direction du Travail aura autorisé la conclusion de contrat d'apprentissage pour la seule formation pratique.

- Les étrangers

Les étrangers peuvent être apprentis. Ils doivent toutefois remplir certaines conditions :

- les étrangers qui résident en Principauté et qui n'y ont jamais travaillé doivent être titulaires d'une carte de séjour monégasque en cours de validité ; - les étrangers résidant en France (sauf les ressortissants de l'Union Européenne ou les ressortissants suisses qui doivent seulement fournir un passeport ou une carte d'identité en cours de validité et un justificatif de domicile officiel dans la région) sont soumis à la présentation d'un titre de séjour délivré par les Autorités françaises, les autorisant à travailler.

- Les conditions relatives à l'employeur

Conformément à l'article 9 de la loi n° 1341, «tout employeur peut engager un apprenti...»

- Secteur d'activité

Ainsi, toute entreprise du secteur privé peut engager un apprenti, qu'elle relève du secteur artisanal, commercial, industriel, etc... que l'employeur emploie du personnel ou bien qu'il travaille tout seul.

Les associations ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé peuvent également embaucher des apprentis, de même que les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

● Les liens familiaux

Conformément à l'article 10 de la loi n° 1341, l'employeur ne peut conclure un contrat d'apprentissage avec un membre de sa famille, sauf dérogation accordée par la Direction du Travail et l'établissement d'enseignement.

● Le nombre d'apprentis que l'employeur peut embaucher

Conformément à l'article 13 de la loi n° 1341, sauf dérogation accordée par la Direction du Travail, l'employeur est soumis à un nombre d'apprentis calculé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, un employeur ne peut embaucher :

- plus d'un apprenti, si son entreprise comprend de 1 à 10 salariés,
- plus de deux apprentis, si son entreprise comprend de 11 à 20 salariés,
- plus de trois apprentis, si son entreprise comprend de 21 à 50 salariés,
- et enfin, plus de 10 % de l'effectif total habituel de l'entreprise, lorsque celle-ci a plus de 50 salariés.

● Les garanties d'embauche imposées à l'employeur

Enfin, pour pouvoir embaucher un apprenti, l'employeur doit garantir conformément à l'article 9 de la loi n° 1341 que : «...les conditions d'organisation de l'apprentissage, l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les normes de sécurité, les compétences professionnelles ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Conformément à l'article 12, l'employeur ne doit pas avoir été condamné pour crime ou délit ou au cours de cinq années qui précèdent à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois à Monaco ou à l'étranger et ne pas avoir été réhabilité.

- Les conditions relatives au maître d'apprentissage

Conformément à l'article 11 de la loi n° 1341 : «la personne directement responsable de la formation pratique de l'apprenti est dénommée «maître d'apprentissage»....

● Compétences du maître d'apprentissage

«Seules peuvent être désignées en qualité de maître d'apprentissage, les personnes répondant à l'une des deux conditions suivantes :

- 1) Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et relevant du même domaine professionnel et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans ce domaine,
- 2) Justifier d'au moins cinq années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le contrat d'apprentissage.

Ainsi, le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise lui-même ou une personne physique de l'entreprise qu'il aura désignée. Il doit, dans tous les cas, présenter des compétences professionnelles.

● Les garanties de moralité

Enfin, conformément à l'article 12 de la loi n° 1341 il ne doit pas avoir été condamné pour crime ou délit ou, au cours des cinq années qui précèdent, à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois à Monaco ou à l'étranger et ne pas avoir été réhabilité.

C – La formalisation de l'embauche et du contrat

a) L'offre d'apprentissage

Conformément à l'article 4 de la loi n° 1341, l'employeur doit déclarer à la Direction du Travail, dans les formes prévues par l'arrêté ministériel n° 2008-352 du 09 juillet 2008, toute offre d'apprentissage.

Cette offre, qui se fait sur un formulaire type, disponible auprès de la Direction du Travail et sur le site Internet du Gouvernement à l'adresse suivante : <https://monquichet.mc/entreprises>), doit comporter des renseignements généraux :

Pour l'employeur :

- la forme juridique de l'entreprise;
- la raison sociale et le cas échéant, l'enseigne de l'entreprise;
- les nom, prénom et adresse professionnelle de l'employeur;
- les nom et coordonnées de la personne à contacter dans le cadre de cette offre d'apprentissage;
- le numéro d'affiliation aux organismes sociaux;
- l'activité principale de l'entreprise;
- le nombre de salariés de l'entreprise;
- le nombre d'apprentis déjà en cours de formation au sein de l'entreprise.

Pour le poste à pourvoir :

- l'intitulé du poste à pourvoir pour l'apprenti;
- le niveau d'études de l'apprenti;
- le diplôme à préparer par l'apprenti.

L'offre d'apprentissage peut en outre comporter un descriptif détaillé du profil souhaité de l'apprenti et de la formation professionnelle qui sera dispensée.

L'offre d'apprentissage doit être datée et signée par l'employeur. Elle doit être accompagnée de l'engagement écrit de l'employeur de respecter les garanties visées à l'article 9 de la loi n°1341.

Le formulaire d'offre d'apprentissage peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

Dès réception de l'offre d'apprentissage, la Direction du Travail adresse à l'employeur, dans les huit jours ouvrables, les candidats apprentis selon l'ordre de priorité suivant :

- les personnes de nationalité monégasque;
- les personnes de nationalité étrangère mariées à un ou une monégasque et non légalement séparées et les personnes nées d'un auteur direct monégasque;
- les personnes de nationalité étrangère domiciliées à Monaco;
- les personnes de nationalité étrangère, domiciliées dans les communes limitrophes.

L'article 4 dernier alinéa de la loi a prévu que : «à défaut de présentation des candidats dans ce délai ou à la suite d'un refus motivé par l'employeur, celui-ci peut soumettre une autre candidature à la Direction du Travail.»

Il se peut qu'aucun apprenti potentiel ne soit enregistré au Service de l'Emploi. Dans ce cas, l'Administration en informe l'employeur.

Par contre, si plusieurs candidats correspondent, le Service de l'Emploi a l'habitude de contacter l'entreprise avant de lui adresser les curriculum vitae.

L'entreprise est amenée à opérer une sélection parmi les candidats et à se prononcer vis-à-vis de l'Administration soit oralement soit par écrit. Il se peut que la préférence de l'employeur se porte sur un candidat prioritaire, mais il peut au contraire estimer que le ou les candidats qui ont été adressés par le Service de l'Emploi ne possèdent pas les aptitudes nécessaires pour occuper le poste d'apprenti dans l'entreprise.

Dans tous les cas, le choix par l'entreprise d'un candidat non prioritaire est soumis à l'approbation du Service de l'Emploi qui analysera les raisons pour lesquelles l'entreprise a écarté le ou les candidats proposés. Ces raisons peuvent ne pas lui paraître justifiées et il peut être amené à refuser le candidat retenu par l'employeur.

Une fois que l'employeur et le Service de l'Emploi se sont mis d'accord, l'administration adresse un dossier complet à l'entreprise, composé notamment d'un contrat type d'apprentissage en quatre exemplaires ainsi qu'une liste de documents à remettre au Service de l'Emploi.

La loi n° 1341 et l'ordonnance n° 1726 précisent le formalisme qui doit être respecté par l'employeur concernant le contrat d'apprentissage.

b) La formalisation du contrat d'apprentissage

- la forme du contrat

Conformément à l'article 5 de la loi n° 1341 : «À peine de nullité, le contrat d'apprentissage est établi par écrit.»

Le défaut d'écrit entraîne la nullité du contrat d'apprentissage.

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 09 juillet 2008, il est établi en forme d'acte sous seing privé, exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, en quatre exemplaires (originaux).

Conformément à l'article 7 de la loi n° 1341, ce sont l'employeur et l'apprenti, ou son représentant légal, s'il est mineur, qui établissent le contrat d'apprentissage.

- le contenu du contrat

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 09 juillet 2008, le contrat d'apprentissage doit comporter certaines mentions qui sont :

- pour l'employeur :
 1. ses nom et prénom;
 2. la raison sociale et, le cas échéant, l'enseigne de son entreprise;
 3. l'adresse de l'entreprise;
 4. le numéro d'affiliation aux organismes sociaux;
 5. l'activité principale de l'entreprise;
 6. le nombre de salariés de l'entreprise;
 7. le nombre d'apprentis déjà en cours de formation dans l'entreprise.
- pour l'apprenti :
 1. ses nom, prénom, sexe, adresse et numéro de téléphone;
 2. ses date et lieu de naissance et nationalité;
 3. la dernière classe fréquentée, le dernier diplôme obtenu, ainsi que les coordonnées de l'établissement l'ayant délivré;
 4. ses précédents contrats d'apprentissage;
 5. s'il est mineur, les nom, prénom, adresse et numéro de téléphone de son représentant légal, et sa qualité vis-à-vis de l'apprenti.

Sont également mentionnés :

1. la durée du contrat ainsi que ses dates de début et de fin;
2. l'intitulé du diplôme ou du titre préparé;
3. l'intitulé de la formation professionnelle (métier);
4. les nom et adresse de l'établissement d'enseignement;
5. l'adresse d'exécution du contrat d'apprentissage;
6. le cas échéant, la convention collective applicable à l'entreprise;
7. la rémunération de l'apprenti;
8. pour le maître d'apprentissage, ses nom, prénom, date de naissance, qualification et nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, ses diplômes, le nombre d'années d'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 6 de la loi n° 1341 : «le contrat d'apprentissage stipule les dates de début et de fin de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article 15 de la même loi et selon les modalités suivantes :

1. la date de début ne peut être antérieure de plus d'un mois, ni postérieure de plus de 2 mois au début du cycle de formation théorique dispensée au sein de l'établissement d'enseignement (ce qui signifie que la période contractuelle doit correspondre à celle du cycle de la formation théorique dispensée par l'établissement dont relève l'apprenti);
2. la date de fin ne peut excéder de 2 mois la date de fin des épreuves d'examen. (car la finalité de l'apprentissage est l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle).

L'article 6 de la loi n° 1341 dispose que la méconnaissance de cette disposition entraîne de plein droit la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée.

Voici le contrat d'apprentissage type qui est adressé en quatre exemplaires par le Service de l'Emploi à l'employeur, une fois qu'est déterminé le candidat pressenti à l'embauche.

Nous recommandons à l'employeur d'informer par écrit l'apprenti, que le contrat d'apprentissage est conclu sous réserve de l'obtention du visa de la Direction du Travail et de la délivrance du permis de travail.

Le contrat d'apprentissage type peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

c) Le visa de l'Administration

Conformément à l'article 7 de la loi n° 1341, une fois les quatre exemplaires originaux du contrat d'apprentissage remplis et signés par les parties, ceux-ci doivent être déposés à la Direction du Travail accompagnés des pièces complémentaires demandées au dossier, au plus tard quinze jours ouvrables avant la date de début d'apprentissage prévue au contrat, aux fins d'obtention d'un visa dans les dix jours ouvrables du dépôt.

Ils doivent être accompagnés :

- de la photocopie d'une pièce d'identité de l'apprenti,
- de la copie du certificat d'inscription à l'école,
- de la copie des documents justifiant que le maître d'apprentissage remplit les conditions prévues à l'article 11 de la loi n° 1341 (pour pouvoir être désigné en qualité de maître d'apprentissage)
- et le cas échéant, des demandes d'autorisations et de dérogations prévues par la loi n° 1341 :
- à l'article 2 (qui prévoit que le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée d'un an non renouvelable pour la seule formation pratique dispensée en entreprise avec l'autorisation de la Direction du Travail)
- à l'article 8 (qui prévoit des dérogations liées à l'âge),
- à l'article 10 (qui traite de la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre les membres d'une même famille),
- à l'article 13 (relatif au nombre d'apprentis par entreprise),
- à l'article 15 (qui prévoit que la Direction du Travail peut autoriser que la durée du contrat d'apprentissage soit distincte de la durée normale du cycle de formation),
- à l'article 16 qui stipule qu'en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé ou un nouveau contrat d'apprentissage peut être conclu avec un autre employeur, pour une durée d'un an au plus avec accord écrit de la Direction du Travail,
- à l'article 17 qui stipule que lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, l'accord de la Direction du Travail pour conclure tout nouveau contrat d'apprentissage de même niveau et subordonner la présentation de l'autorisation de l'établissement d'enseignement dont il relève,
- à l'article 23 qui traite par dérogation des travaux dangereux que l'apprenti peut accomplir si sa formation le requiert et sur autorisation écrite préalable de l'Inspecteur du Travail qui en précise les conditions,
- à l'article 42 qui prévoit qu'en cas de résiliation du contrat dans certaines circonstances, l'apprenti, avec l'accord de la Direction du Travail notamment, peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur dans les mêmes conditions et pour le temps restant à courir...

La Direction du Travail joue le rôle de garant de la conformité des stipulations aux prescriptions légales.

En l'absence de visa, le contrat d'apprentissage est nul.

À défaut de réponse de l'Administration dans le délai de dix jours, le visa est réputé obtenu.

L'apprenti est tenu (sous peine de nullité du contrat d'apprentissage) de remettre à la Direction du Travail un certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement, dans les quinze jours du début du cycle de formation théorique mentionné au contrat d'apprentissage.

La Direction du Travail vérifie l'ensemble du dossier qui lui a été communiqué par l'employeur et si elle donne son accord, elle vise le contrat et établit en même temps la demande d'autorisation d'embauche (habituelle) qui est envoyée à l'employeur qui doit la retourner complétée et signée.

Une fois que ce document lui est renvoyé, la Direction du Travail adresse à chacune des parties un exemplaire du contrat d'apprentissage visé par elle.

Un permis de travail est ensuite délivré au salarié en cas d'avis favorable de la Médecine du Travail, qui aura examiné l'apprenti.

D – Durée du contrat

- Le principe

La durée d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation théorique. La Direction du Travail peut autoriser que la durée du contrat d'apprentissage soit distincte de la durée normale du cycle de formation, lorsque l'établissement d'enseignement préconise d'adapter la durée de ce cycle au niveau de compétence de l'apprenti.

- Les dérogations

Durée prolongée : en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé conformément à l'article 16 de la loi n° 1341 (pour une durée d'un an...), après accord écrit de la Direction du Travail et de l'établissement d'enseignement.

II. L'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A – Les droits et obligations des intervenants au contrat

a) Les droits et obligations de l'apprenti

Conformément à l'article 28 de la loi n° 1341 : «dès la conclusion du contrat d'apprentissage, l'apprenti acquiert la qualité de salarié tant sur son lieu de travail qu'au sein de l'établissement d'enseignement dont il relève et bénéficie des droits et protections liés à son statut, notamment en matière de protection sociale et d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.»

En tant que salarié, l'apprenti a donc les mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise et est soumis aux dispositions du droit du travail, convention collective, usages de la Principauté, en vigueur dans la profession ou au sein de l'entreprise.

En outre, l'apprenti se distingue des autres salariés en bénéficiant de ce statut pendant les heures de formation théorique au sein de l'établissement d'enseignement.

Les seules dispositions dont il ne peut réclamer le bénéfice sont celles qui sont incompatibles avec sa situation de jeune en formation ou qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés pour lesquelles il ne remplit pas les conditions d'attribution.

Ainsi, conformément à l'article 14 de la loi n° 1341, les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires

qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent l'hygiène, la sécurité et la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

- Les droits de l'apprenti

• L'apprenti bénéficie de la législation sur la durée du travail. Ainsi, conformément à l'article 32 de la loi n° 1341, les dispositions de l'ordonnance loi n° 677 du 02 décembre 1959 sur la durée du travail, modifiée, sont applicables à l'apprenti.

L'apprenti se distingue toutefois des autres salariés en bénéficiant de ce droit en dehors du contexte de travail, celui-ci lui étant également acquis pendant les heures de formation théorique.

En effet, les heures de formation effectuées par l'apprenti au sein de l'établissement d'enseignement sont considérées comme étant du temps de travail effectif et rémunérées comme tel par l'employeur.

À ce titre, l'employeur peut demander un relevé mensuel des heures de formation théorique suivies par l'apprenti.

Conformément à l'ordonnance-loi n° 677, la durée légale est de :

- 39 heures par semaine,
- dix heures par jour,
- 48 heures maximum hebdomadaire,
- 46 heures, en moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Des dérogations sont prévues à ces deux maxima pour faire face à des situations exceptionnelles.

Il faut toutefois savoir que les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour, 39 heures par semaine, sauf dérogation de l'Inspection du Travail, dans la limite de 5 heures en plus par semaine, après avis conforme du Médecin du Travail.

Conformément à l'article 3, alinéa 4 de l'ordonnance-loi n° 677, chaque salarié doit bénéficier entre deux journées de travail d'un repos qui ne pourra pas être inférieur à 10 heures et conformément à l'article 12 le repos de nuit pour les femmes doit avoir une durée consécutive de 11 heures au minimum. Toutefois, les salariés apprentis de moins de 18 ans bénéficient conformément à l'article 13 quater de l'ordonnance loi n° 677, d'une durée minimale de repos de nuit de 12 heures consécutives.

Le travail journalier des jeunes de moins de 18 ans doit être interrompu par une pause. Ainsi, l'article 13 bis de l'ordonnance-loi n° 677 concernant les salariés et apprentis de moins de 18 ans prévoit : «qu'aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée de quatre heures et demie.»

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

Conformément à l'article 13 ter de l'ordonnance loi n° 677 sur la durée du travail «le travail de nuit (entre 22 heures et 6 heures du matin) est interdit pour les salariés ou apprentis, de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du Médecin du Travail dont relève l'établissement...»

- Comme tout salarié, l'apprenti bénéficie également du repos hebdomadaire. L'employeur doit lui accorder une journée complète de repos par semaine, le dimanche, sauf dérogation individuelle accordée sur demande auprès de l'Inspection du Travail ou dérogation de droit, lorsqu'il est employé dans un établissement qui relève de l'une des catégories mentionnées sur une liste fixée par ordonnance souveraine.
- L'apprenti, comme tout salarié, est soumis aux dispositions de la loi n° 800 sur les jours fériés légaux du 18 février 1966.

- Conformément à l'article 33 de la loi n° 1341, «l'apprenti bénéficie des congés prévus par la loi n° 619 du 26 juillet 1956.

Il bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder 30 jours ouvrables...

Il a droit également aux congés supplémentaires. Ainsi, l'article 4 bis de la loi n° 619 accorde aux mères de famille apprenties en âge de travailler, pour chaque enfant à charge, un jour ouvrable de congé supplémentaire. Ce congé dit supplémentaire ne peut excéder 5 jours et ne peut être acquis que si le droit au congé principal existe.

Il faut savoir également que les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans au 30 avril de l'année de référence en cours, peuvent prétendre, selon la loi n° 619 à un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté, s'ils en font la demande avant le 15 avril de chaque année. L'indemnité versée sera déterminée selon la durée du travail effectif accompli au cours de la période de référence. Le congé supplémentaire dont ils réclameront le bénéfice, en plus de celui acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence, ne sera toutefois pas rémunéré.

L'apprenti peut bénéficier également des congés pour événements familiaux, au même titre que les autres salariés.

En outre, conformément au dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 1341 «il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, intervient dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés fixés par la loi n° 619.

- Certains textes viennent protéger les jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité.

Les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité interdisent certains travaux pour les jeunes travailleurs que sont souvent les apprentis. Les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi que celui des presses de toute nature autre que celles mues à la main. Certaines dérogations sont possibles pour les enfants âgés de plus de 16 ans, sur autorisation écrite de l'Inspection du Travail donnée après enquête et à titre révocable.

Il est prohibé également d'employer les enfants âgés de moins de 18 ans au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines au mécanisme en marche, d'employer les enfants âgés de moins de 18 ans 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.

Enfin, l'article 9 de l'arrêté ministériel 58-168 précise la limite des charges qui peuvent être portées, trainées ou poussées, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements, à l'aide de différents types de véhicules. Plusieurs limites d'âges sont prises en considération. Voir le MBN n° 21 qui consacre une note sur l'hygiène et la sécurité.

Outre les mesures réglementaires de protection des salariés en matière d'hygiène et de sécurité du travail et celles concernant les mineurs, qui sont rendues applicables aux apprentis, comme nous venons de le voir, l'arrêté ministériel n° 2008-354 du 09 juillet 2008 prévoit que les apprentis occupés au sein de la Principauté ne peuvent, sans dérogation accordée par l'Inspection du Travail, être affectés à des travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique;
- chlore gazeux à l'exception des composés;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés;
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré);
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié);
- sulfure de carbone;
- oxychlorure de carbone;
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse);
- dichlorure de mercure (biochlorure de mercure), oxycyanure de

mercure et dérivés alkylés du mercure;

- béryllium et ses sels;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone);
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle);
- bêta-naphtylamine, N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chloromaphazine), 0-toluidine (orthotoluidine),
- chlorométhane (chlorure de méthyle);
- tétrachloroéthane.

Ils ne peuvent être affectés :

- aux travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs,
- à la métallurgie et à la fusion du cadmium; aux travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium;
- à la polymérisation du chlorure de vinyle;
- aux travaux de défilage et de démolition exposant aux poussières d'amiante;
- à la fabrication de l'auramine et du magenta.

- Enfin, conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 1341, l'apprenti perçoit une rémunération. Cette rémunération englobe les heures de formation effectuées par l'apprenti au sein de l'établissement d'enseignement qui sont considérées comme étant du travail effectif.

L'article 31 de la loi n° 1341 précise que, sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les modalités d'établissement de cette rémunération doivent répondre aux exigences de la loi n° 739.

Par circulaire 2024-12 du 28 octobre 2024 relative à la rémunération minimale des apprenti(e)s lié(e) s par contrat d'apprentissage applicable à compter du 1^{er} novembre 2024, le gouvernement portait à la connaissance des partenaires sociaux, un tableau fixant le barème contenant les revalorisations appliquées dans la région économique voisine, aux salaires minima du personnel des apprenti(e)s lié(e)s par contrat d'apprentissage.

Le tableau détaillant le salaire minimum en fonction d'un pourcentage appliqué au SMIC suivant l'âge de l'apprenti et sa progression dans la formation peut être consulté sur le site web de la FEDEM : <https://www.fedem.mc/note-90>

L'employeur soumet la rémunération de l'apprenti aux mêmes charges sociales qu'un salarié non cadre de l'entreprise. L'entreprise n'est pas exonérée, comme en France, des cotisations patronales, ni l'apprenti des cotisations salariales.

Chaque mois, lors du paiement du salaire, l'apprenti doit recevoir de l'employeur un bulletin de salaire. Ce salaire lui est payé directement s'il est majeur ou à son représentant légal s'il est mineur.

- Les apprentis bénéficient de la même protection sociale que les autres salariés.

Concernant les accidents du travail, il bénéficie de la législation relative aux accidents du travail même sur le lieu où se déroule la formation théorique.

- Les obligations de l'apprenti

En tant que salarié, et conformément à l'article 29 de la loi n° 1341 l'apprenti est soumis au pouvoir de direction et de contrôle de son employeur. Il est tenu d'effectuer le travail pour lequel il a été embauché, qui doit être en relation directe avec la qualification professionnelle recherchée et ce, sous l'autorité de l'employeur et à son profit. Il doit respecter les horaires de travail et la discipline de l'entreprise et peut être sanctionné comme les autres salariés.

Parallèlement, il est tenu de suivre la formation pratique dans l'entreprise et la formation théorique dispensée dans l'établissement d'enseignement dont il relève. L'apprenti qui ne satisferait pas à cette obligation pourrait se voir opposer la résiliation du contrat, conformément aux articles 30 et 41 de la loi n° 1341.

L'apprenti est tenu également de se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévues par le contrat d'apprentissage.

b) Les droits et obligations de l'employeur

Conformément à l'article 20 de la loi n° 1341 : *«l'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter les opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie en concertation avec l'établissement d'enseignement.»*

Pour ce faire, et conformément à l'article 9 de la loi n° 1341, l'employeur devra au préalable avoir garanti que les conditions d'organisation de l'apprentissage, l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

À cet effet, et conformément à l'article 25 de la loi n° 1341, l'employeur est tenu de fournir à la demande des agents de la Direction du Travail, toutes pièces permettant de justifier du bon déroulement de la formation pratique et de la conformité aux garanties prévues audit article 9 (vu ci-dessus).

L'employeur est responsable de l'apprenti et doit notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour écarter le risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de celui-ci, ou pour remédier à l'insuffisance de la formation professionnelle qui lui est dispensée dans l'entreprise...

L'employeur est civilement responsable des dommages éventuellement causés par l'apprenti.

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 1231 du Code Civil *«les artisans, sont «responsables» du dommage causé par leurs élèves et apprentis pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance».*

Conformément à l'article 21 de la loi n° 1341 : *«si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu de prévenir ses parents ou son représentant légal en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. Ces faits sont également signalés à l'établissement d'enseignement et à la Direction du Travail.»*

L'employeur doit, conformément à l'article 20 de la loi n° 1341, laisser l'apprenti suivre la formation dispensée par l'établissement d'enseignement et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Enfin, l'employeur doit s'assurer de l'accomplissement des formalités nécessaires à l'inscription de l'apprenti aux examens et lui permettre de participer aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Il doit d'ailleurs en justifier, puisque la loi lui fait obligation d'adresser copies de ces documents à la Direction du Travail et si nécessaire à l'établissement d'enseignement.

c) Les droits et obligations du maître d'apprentissage

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 1341, l'employeur s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle...à un apprenti...

Ainsi, il peut former lui-même l'apprenti ou désigner un maître d'apprentissage pour occuper cette fonction.

Dans tous les cas, la personne directement responsable de la formation pratique de l'apprenti et dénommée «maître d'apprentissage».

Conformément à la loi n° 1341, le maître d'apprentissage est tenu de former progressivement et complètement l'apprenti. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec l'établissement d'enseignement, comme vu ci-dessus. Il doit répondre à certains critères déterminés par l'article 11, 3^{ème} alinéa ainsi qu'à l'article 12 de la loi n° 1341, comme vu ci-dessus.

Dans tous les cas, et conformément à l'ordonnance souveraine n° 1726 du 20 juillet 2008, les nom, prénom, date de naissance, qualification et nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, les diplômes, le nombre d'années d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage, figurent dans le contrat d'apprentissage qui est visé par la Direction du Travail.

Le maître d'apprentissage, conformément à l'article 23 de la loi n° 1341 veille à ne pas affecter l'apprenti à des travaux insalubres, au-dessus de ses forces ou susceptibles de porter atteinte à sa bonne santé morale ou physique. Ainsi, il doit apprécier les tâches qu'il peut confier à l'apprenti au regard de son inexpérience et de son éventuelle vulnérabilité.

Par ailleurs, aucun apprenti n'est autorisé à effectuer des travaux dangereux figurant dans l'arrêté ministériel n° 2008-354 du 09 juillet 2008 qui est reproduit ci-dessus.

Conformément à l'article 3 de cet arrêté ministériel, l'employeur, s'il veut occuper un apprenti pour effectuer des travaux liés à l'article 1^{er} dudit arrêté ministériel, si sa formation le requiert, doit solliciter une dérogation auprès de l'Inspection du Travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle a un mois pour statuer à partir de la présentation de la lettre.

Dans tous les cas, il doit accompagner sa lettre, d'une part, de l'avis du comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, ou du maître d'apprentissage, et d'autre part, de celui du médecin du travail.

Le maître d'apprentissage doit suivre des formations spécifiques à la sécurité, de même que l'apprenti, si la formation le requiert.

Le maître d'apprentissage ne doit pas seulement former l'apprenti, il doit également surveiller le comportement de celui-ci. Il a ainsi un rôle de tuteur; devoir qui s'articule avec celui de l'employeur, déterminé plus haut à l'article 21 de la loi n° 1341.

Ainsi, il avertit l'établissement d'enseignement des faits et actes d'indiscipline qu'il pourrait commettre. Si l'apprenti est mineur, il en informe également ses parents ou son représentant légal.

B – Le contrôle de l'exécution du contrat

L'Inspection du Travail est chargée de constater toutes les infractions aux dispositions de la législation du travail applicable aux apprentis. Conformément à l'article 43 de la loi n° 1341, les inspecteurs du travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire sont chargés de constater les infractions aux dispositions de la loi n° 1341 et des textes pris pour son application.

La Direction du Travail intervient de façon spécifique dans le cadre de la loi n° 1341 pour contrôler le bon déroulement de la formation pratique et vérifier la conformité aux garanties prévues à l'article 9 de la loi n° 1341, vu plus haut.

Conformément à l'article 26 de la loi n° 1341 : *«en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, ou lorsque la formation professionnelle est manifestement insuffisante, l'Inspecteur du Travail peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, après avoir, si les circonstances le permettent, procédé à une enquête contradictoire.»*

La Direction du Travail en informe sans délai l'employeur et l'établissement d'enseignement.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

L'Inspection du Travail sera amenée à effectuer un nouveau contrôle; l'employeur étant tenu de prendre au plus tôt toutes les mesures nécessaires pour écarter le risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Il est en mesure de se prononcer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

La décision de refus de l'Inspection du Travail peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis jusqu'à ce qu'il satisfasse à nouveau aux conditions de formation, de salubrité et de sécurité...

Conformément à l'article 19 de la loi n° 1341, le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage et le suivi pédagogique sont assurés également par l'établissement d'enseignement...

III. LA FIN DU CONTRAT

A – Les modalités

a) le terme du contrat

Conformément à l'article 36 de la loi n° 1341 : *«le contrat d'apprentissage cesse de plein droit à l'échéance du terme. La suspension dudit contrat est sans effet sur cette échéance.»*

Par contre, lorsque le contrat d'apprentissage se poursuit au-delà du terme fixé par les parties, il devient, de fait, un contrat de travail à durée indéterminée avec toutes les conséquences attachées à ce type de contrat. Dans ce cas, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

b) la prorogation du contrat

Conformément à l'article 16 de la loi n° 1341 : *«en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé ou un nouveau contrat d'apprentissage peut être conclu avec un autre employeur, pour une durée d'un an au plus, après accord écrit de la Direction du Travail et de l'établissement d'enseignement».*

Par contre, l'article 18 précise que : *«tout nouveau contrat d'apprentissage conclu, sans que toutes les obligations du précédent contrat aient été exécutées ou sans qu'il ait valablement pris fin est nul de plein droit»*

c) la rupture anticipée du contrat

Toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, quel qu'en soit le motif, est notifiée à la Direction du Travail, dans les formes déterminées par l'arrêté ministériel n° 2008-356 du 09 juillet 2008 qui peut être consulté sur le site web de la FEDÉM : <https://www.fedem.mc/note-90>

Conformément à l'article 38 de la loi n° 1341 : *«pendant les deux premiers mois (suivant la conclusion du contrat), le contrat d'apprentissage peut être résilié, par la seule volonté de l'une des parties, sans indemnité à moins de convention expresse.»*

Cette période de deux mois peut donc être analysée comme une période d'essai qui permet à l'employeur de tester les aptitudes de l'apprenti et à l'apprenti de s'assurer que les tâches confiées correspondent.

Passés les deux premiers mois suivant la conclusion du contrat, celui-ci ne peut être rompu avant son terme que sur accord des parties ou dans certains cas prévus dans la loi n° 1341.

- Conformément à l'article 40 de la loi n° 1341, le contrat est résilié de plein droit :

1. Lorsqu'une des parties vient à être frappée d'une des condamnations prévues à l'article 12 (pour crime ou délit ou, au cours des 5 années qui précèdent, à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois mois à Monaco ou à l'étranger);
2. en cas de jugement constatant la cessation des paiements de l'employeur;

3. par le décès de l'apprenti;
4. par le décès de l'employeur ou du maître d'apprentissage et si l'entreprise est incapable de poursuivre l'exécution du contrat dans les conditions énoncées par la présente loi;
5. lorsque l'employeur n'est plus autorisé à exercer ou quitte le territoire monégasque;
6. par application du 3^{ème} alinéa de l'article 27 (c'est-à-dire dans le cas de refus par l'Inspecteur du Travail d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage...);
7. en cas d'incapacité médicale définitive de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer;
8. lorsque l'une des parties au contrat est mobilisée dans le pays dont elle est ressortissante et ne peut plus, de ce fait, remplir ses obligations au titre du contrat d'apprentissage.

- Conformément à l'article 41, le contrat peut être résilié à la demande de l'une ou l'autre des parties pour le motif suivant :

1. en cas de faute grave ou de force majeure;
2. en cas de manquements répétés de l'une des parties aux stipulations du contrat, à ses obligations légales ou aux règles applicables aux conditions de travail;
3. en cas de grossesse, sur demande de l'apprentie;
4. en cas de mariage de l'apprenti, à sa demande;
5. à la demande de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.

Dans ces cas précis, à peine de nullité, la résiliation du contrat d'apprentissage doit être autorisée par le Directeur du Travail, après consultation d'une commission dont la composition et le mode de fonctionnement sont fixés par l'ordonnance souveraine n° 1728 du 09 juillet 2008.

Cette commission est composée de l'Inspecteur du Travail, Président, d'un représentant du Syndicat patronal et d'un représentant du Syndicat ouvrier représentatifs de la profession (en cas d'inexistence de syndicats représentatifs, il peut être fait appel à des représentants patronaux ou ouvriers d'une profession se rapprochant le plus de celle dont il s'agit).

La demande se fait par lettre recommandée avec accusé de réception postale au Directeur du Travail, au moins quinze jours francs avant la date envisagée de cessation du contrat.

La lettre doit préciser tous les motifs et les circonstances invoqués par le requérant. Elle est accompagnée le cas échéant de toute pièce utile.

Il appartient à l'Inspecteur du Travail, à la demande du Directeur du Travail, de convoquer les membres de la Commission qui doivent se réunir et statuer dans les douze jours francs de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai supplémentaire équivalent, dès la première réunion, peut être accordé à la Commission pour statuer, dans l'hypothèse où il apparaît nécessaire de disposer de plus d'informations.

Seront convoqués à la réunion, dans les trois jours francs de la réception de la lettre recommandée, par l'Inspecteur du Travail qui la présidera, l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur, ainsi que l'employeur et le maître d'apprentissage.

Ils peuvent se faire assister d'une personne de leur choix qui ne doit pas être déchu de ses droits civiques et qui doit obligatoirement exercer une activité professionnelle en Principauté depuis au moins deux ans (hormis le père et la mère de l'apprenti, son tuteur ou son représentant légal).

La Commission, qui entendra les parties et pourra faire procéder à toute investigation nécessaire ou avoir recours à toute personne qualifiée de son choix émettra un avis motivé qui sera pris, à la majorité de ses membres et hors la présence des parties. Cet avis figurera dans un procès-verbal qui sera ensuite adressé au Directeur du Travail, seul capable d'autoriser la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage et à qui reviendra la charge de notifier sa décision à l'employeur et à l'apprenti (ou à son représentant légal s'il est mineur) par lettre recommandée avec accusé de réception.

B – La situation de l'apprenti au terme du contrat d'apprentissage

Au terme du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut être embauché sous contrat de droit commun ou bien, s'il n'a pas atteint la limite d'âge, acquérir une autre formation professionnelle. Toutefois, conformément à l'article 17 alinéa 2 : *«lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, l'accord de la Direction du travail pour conclure tout nouveau contrat d'apprentissage de même niveau est subordonné à la présentation de l'autorisation de l'établissement d'enseignement dont il relève. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.»*

Conformément à l'article 18 de la loi n° 1341, comme vu ci-dessus : *«tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que toutes les obligations du précédent contrat aient été exécutées ou sans qu'il ait valablement pris fin est nul de plein droit.»*

Enfin, conformément à l'article 42 de la loi n° 1341 : *«en cas de résiliation anticipée du contrat :*

- pendant les deux premiers mois;
- à l'expiration des deux premiers mois : du fait de la résiliation de plein droit (article 40) et de la résiliation à la demande de l'une ou l'autre des parties (article 41), le temps d'apprentissage accompli demeure acquis à l'intéressé et lui est rémunéré à due proportion.

Dans cette hypothèse de rupture anticipée, l'apprenti peut conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, dans les mêmes conditions et pour le temps restant à courir jusqu'au terme extinctif stipulé au précédent contrat, sous réserve de l'acceptation de l'établissement d'enseignement et de la Direction du Travail.

- À l'expiration du contrat, l'employeur établit et délivre à l'apprenti un certificat dont la forme et les mentions sont déterminées par l'arrêté ministériel 2008-355 du 09 juillet 2008.

Il doit comporter exclusivement les mentions suivantes :

1. les nom et prénom de l'employeur;
2. la raison sociale, le cas échéant l'enseigne, et l'adresse de l'entreprise;
3. les nom, prénom et adresse de l'apprenti;
4. les durées et les dates de début et de fin de contrat d'apprentissage;
5. le numéro d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès de la Direction du Travail;
6. la formation professionnelle dispensée ou le métier enseigné;
7. le diplôme préparé.

Le certificat de fin de contrat d'apprentissage doit être daté et signé par l'employeur, qui y appose également le cachet de l'entreprise.

Il est délivré à l'apprenti à l'expiration du contrat d'apprentissage.

Le formulaire type du certificat de fin de contrat d'apprentissage est disponible auprès de la Direction du Travail.

Sauf clause contraire du contrat, aucune indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est due à l'apprenti en fin de contrat.

IV. LES AIDES DE L'ÉTAT

Conformément à l'ordonnance souveraine n° 1727 du 09 juillet 2008 : *«les employeurs peuvent bénéficier d'un remboursement par l'État de tout ou partie des frais de formation théorique acquittés auprès des établissements d'enseignement s'ils embauchent un apprenti répondant à l'une des conditions suivantes :*

1. être de nationalité monégasque;
2. être marié à un ou une monégasque et non légalement séparé;
3. être né d'un auteur monégasque;
4. être domicilié à Monaco et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire;
5. être domicilié dans les communes limitrophes et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire.

L'arrêté ministériel n° 2008 -353 du 09 juillet 2008 fixe les modalités d'attribution et les taux de remboursement des frais de formation théorique des apprentis.

Cet arrêté ministériel précise notamment : *«l'employeur qui souhaite obtenir le remboursement de frais de formation théorique engagés pour son apprenti auprès de l'établissement d'enseignement doit adresser une demande écrite à la Direction du Travail.»* Cette demande doit être accompagnée *«d'un exemplaire original de la facture établie par l'établissement d'enseignement et du relevé d'identité bancaire du compte sur lequel elle a été acquittée.»*

Cet arrêté précise également que les taux de remboursement sont fixés à :

à 100 % pour les apprentis,

1. être de nationalité monégasque
2. Etre marié à un ou une monégasque et légalement non séparé;
3. Etre né d'un auteur monégasque;
4. Etre domicilié à Monaco et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire;

À 50 % pour les apprentis :

1. être domicilié dans les communes limitrophes et avoir été scolarisé en Principauté pendant au moins trois ans dans l'enseignement secondaire.

Enfin :

- si l'employeur embauche l'apprenti au-delà du terme d'apprentissage, il peut également bénéficier du remboursement de l'intégralité des charges sociales patronales pendant deux années si ce dernier vérifie les conditions définies dans la circulaire de 2023 (2023-10 du 12 mai 2023 relative au remboursement des charges sociales patronales)

«La Direction du Travail rappelle les conditions requises pour bénéficier du remboursement des charges sociales patronales lors du recrutement d'un salarié par une entreprise monégasque.

1. Condition d'ouverture du droit :

La personne embauchée, qui ne doit avoir aucun lien de parenté avec l'employeur, doit être soit :

- de nationalité monégasque,
- enfant ou conjoint d'une personne de nationalité monégasque;
- domiciliée en Principauté de Monaco et y ayant déjà travaillé;
- domiciliée dans les communes limitrophes et ayant déjà travaillé en Principauté.

Elle doit être inscrite auprès du Service de l'Emploi depuis au moins un mois.

Elle doit avoir été présentée sur ce poste par le Service de l'Emploi.

Le recrutement doit être réalisé sous forme d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée de deux ans au moins.

Il doit s'effectuer dans le cadre d'une création de poste ou d'un départ à la retraite.

- pendant la première année du contrat,
- pendant deux ans, si le salarié est de nationalité monégasque ou bénéficiaire d'une formation prévue dès l'embauche financée par l'employeur et dont l'opportunité est validée par la Direction du Travail sur présentation d'un dossier.

II. Modalités d'application :

Après analyse par la Direction du Travail des conditions d'ouverture du droit à remboursement des charges sociales patronales et lorsque celles-ci sont remplies, la Direction du travail rembourse à l'employeur, trimestriellement, à terme échu, l'intégralité des charges sociales patronales du salaire dans la limite du plafond fixé par les Caisses Sociales Monégasques :

III. Obligation de l'employeur :

L'employeur qui, durant la période de remboursement ou dans les six mois suivant le dernier remboursement, met un terme au contrat de travail en cours du salarié concerné, est dans l'obligation de rembourser les sommes qu'il a perçues du Service de l'Emploi. Il en est de même si, pendant la période de remboursement, il licencie un salarié occupé au même emploi. Cette disposition n'est pas applicable lors d'un licenciement pour faute.

LES INFRACTIONS À LA LOI N° 1341

Conformément à l'article 44 de la loi n° 1341 : « toute infraction aux dispositions des articles 12 (relatif à la qualité d'employeur et de maître d'apprentissage), 31 (relatif au droit à la rémunération), 32 (relatif à la durée du travail), 33 (relatif aux congés payés) et du second alinéa de l'article 34 (qui précise que la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié) est punie de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 29 du Code Pénal.

En cas de récidive dans le délai d'une année, ces infractions sont punies de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal ».

« toute infraction aux dispositions de l'article 23 (qui oblige le maître d'apprentissage à ne pas affecter l'apprenti à des travaux insalubres ou dangereux, ou au-dessus de ses forces, susceptibles de porter atteinte à sa bonne santé morale ou physique...) :

- est punie d'un emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, cette infraction :

- est punie d'un emprisonnement d'un à six mois et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26.

Le ou les auteurs d'une fausse mention sur le contrat d'apprentissage sont punis de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal. »



S.E. M. Didier Gamerdinger et S.E. Mme Mireille Martini entourant S.E. M. Makita Shimokawa, Ambassadeur du Japon en Principauté de Monaco



© Alexandre Olivier-TAKOGRAPHY

Le Pavillon Monaco à l'Exposition Universelle 2025 Osaka Kansai

Didier Gamerdinger : « *Le message est simple : si vous souhaitez aller au Japon, saisissez l'opportunité d'y aller cette année !* »

Mireille Martini : « *Le Pavillon Monaco s'adresse aussi aux entrepreneurs désireux de faire du business au Japon* »

L'Exposition Universelle 2025 se déroule à Osaka, du 13 avril au 13 octobre. « *Concevoir la société du futur, imaginer notre vie de demain* » est le thème fédérateur de cet événement mondial dont la mission est d'explorer les idées, concepts et innovations qui dessineront les scénarios possibles de notre avenir collectif. S.E. M. Didier Gamerdinger, Ambassadeur de Monaco au Japon et en Inde, et S.E. Mme Mireille Martini, Président délégué du Pavillon Monaco, font le point sur la participation de la Principauté et sur ses objectifs.

MBN/ L'Exposition Universelle 2025 marque un nouveau rapprochement entre la Principauté et le Japon. Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour Monaco et dans quelles mesures cette participation est-elle importante ?

Mireille Martini : Monaco a toujours participé aux Expositions Universelles, nos Souverains ayant bien compris leur importance pour asseoir le pays sur la scène internationale. Y participer contribue à la promotion de la Principauté dans le monde, permettant de faire connaître sa culture, son histoire, ses savoir-faire, et ses engagements, pour y attirer des investisseurs et des touristes. C'est aussi l'occasion de porter la parole de Monaco en matière de protection environnementale et de développement durable, et d'échanger des bonnes pratiques avec les autres pavillons. Enfin, les Expositions Universelles sont des lieux d'interactions humaines et d'expériences culturelles, artistiques et technologiques uniques.

Didier Gamerdinger : Cette Exposition Universelle constitue effectivement une nouvelle étape dans les relations, déjà anciennes, entre la Principauté et le Pays du soleil levant. C'est en 1969 que le Prince Rainier avait nommé un Consul, et dès l'année suivante Monaco avait participé à l'Exposition Universelle d'Osaka. En 2006, ouvrant un nouveau chapitre diplomatique,

le Prince Albert II a nommé un Ambassadeur, attestant de la constance des relations entre les deux pays et de leur développement. Aujourd'hui, Monaco continue de rayonner au Japon, notamment aux plans culturels et artistiques. Les Ballets de Monte-Carlo, dont la danseuse étoile Mimoza Koike est Japonaise, de même que les tournées de l'Orchestre Philharmonique de Monaco, avec le chef d'orchestre Maître Kazuki Yamada lui-aussi de nationalité japonaise, y rencontrent un vif succès. Monaco est géographiquement très éloigné du Japon, aussi le Pavillon s'inscrit comme un dialogue renouvelé entre nos deux pays.

MBN/ Quels thèmes majeurs seront explorés au travers du Pavillon de Monaco et dans quels objectifs ?

M. M. : Baptisé « Take care of wonder » (Prendre soin de la merveille), le Pavillon Monaco illustre l'engagement de la Principauté pour la planète et l'innovation durable. Le concept est de faire se rencontrer un jardin méditerranéen et un jardin japonais pour sensibiliser les visiteurs sur la nécessaire protection de la nature et de ses fragiles merveilles.

Les sens des visiteurs y sont mis en éveil par le biais d'expériences immersives qui leur sont proposées dans les espaces verts et dans les trois bâtiments du Pavillon. Le premier leur permet de redécouvrir à l'aveugle

MON CHIEN CE SUPER-HÉROS



POUR NOS AVENTURES
EXTÉRIEURES :

Utilise le sac et jette-le
dans une poubelle

Emporte une petite bouteille d'eau
pour diluer mon urine fraîche

Promène-moi dans les parcs
à chiens de la Principauté



Gardons un territoire
plus propre ensemble !

Sacs gratuits disponibles dans les distributeurs en ville
et auprès de la Boutique SMEG.



N° Vert 8000 20 40
APPEL GRATUIT



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

certaines beautés de la nature, le toucher révélant ce dont il s'agit : sable, galets, eau, ... Une ambiance olfactive, ainsi qu'une installation visuelle et sonore, favorisent également la prise de conscience par les sens de la vulnérabilité de la planète. Les visiteurs peuvent par ailleurs visiter virtuellement les lieux emblématiques de Monaco. Le second bâtiment s'appuie aussi sur le numérique pour raconter, grâce à des écrans tactiles, l'histoire de la Principauté en matière de protection environnementale et de sauvegarde du patrimoine naturel, au travers des actions opérées depuis 1885 par la Fondation Prince Albert 1er et la Fondation Prince Albert II de Monaco. Et le troisième bâtiment plonge les visiteurs en immersion au cœur du grand bleu, avec des jeux de lumière sur les espèces sous-marines, pour montrer l'urgence de protéger les océans, et de facto de nous protéger nous-mêmes. Dans les jardins, des installations ont de surcroît été aménagées comme des havres de paix où se poser, contempler, et ressentir.

D. G. : Monaco a déjà une belle image au Japon. L'idée est de la conforter au travers de ce Pavillon, et de donner envie aux visiteurs d'y venir un jour. Le Pavillon Monaco devrait intéresser les Japonais qui sont férus d'expériences sensorielles, comme le montre le succès des teamLab offrant une dimension immersive de l'art, tout en donnant à la nature une place essentielle. Les Japonais sont sensibles à la beauté éphémère, au sens de l'instant, et à la protection de la nature. Notre Pavillon est un trait d'union avec la philosophie japonaise en la matière.

À l'instar de Monaco, le Japon est une Monarchie héréditaire et constitutionnelle où les peuples demeurent respectivement très attachés à leurs Princes et Empereurs. Le Pavillon Monaco est donc aussi une façon de perpétuer les liens d'amitié entre les Familles Impériale et Princièr.

MBN/ Comment le tissu entrepreneurial monégasque sera-t-il associé à ce rendez-vous stratégique pour Monaco et quel message particulier souhaitez-vous transmettre à nos lecteurs chefs d'entreprises ?

D. G. : Le Japon a une image très positive, car c'est un beau pays, doté d'une riche culture mêlant traditions ancestrales et technologies de pointe. Et il n'y a pas de meilleure période pour s'y rendre que celle de l'Exposition Universelle, pour visiter le Pavillon Monaco et découvrir Kyoto et/ou Tokyo.

Nous invitons donc les membres de la FEDEM intéressés à organiser un déplacement, notamment dans le cadre des Syndicats Patronaux affiliés, avec ou sans conjoint et enfant, à nous contacter directement. Nous serons heureux de faciliter leurs démarches, en les mettant par exemple en relation avec des Chambres Professionnelles ou en organisant des temps forts, tant professionnels sur le Pavillon Monaco que touristiques. Nous le faisons déjà avec le MEB. Le message est simple : si vous souhaitez aller au Japon, saisissez l'opportunité d'y aller cette année !

M. M. : Le Pavillon Monaco s'adresse aussi aux entrepreneurs désireux de faire du business au Japon. L'espace confidentiel mis en place par notre partenaire Monte-Carlo Société des Bains de Mer, conçu dans l'esprit des caves de l'Hôtel de Paris, avec dégustation de grands crus, peut notamment être privatisé pour accueillir des présentations ou des opérations commerciales.

Carole Quazzolo



Lionel Escaffre



Richard Marcon

**Lionel Escaffre
et Richard Marcon :**
*« La conformité est
génératrice de valeur
quand elle est réalisée
avec pertinence »*

Comment les chefs d'entreprise doivent-ils réagir face à l'augmentation des contraintes liées à la conformité ? Pour le savoir, le MBN a interrogé Lionel Escaffre, professeur affilié à l'Université internationale de Monaco, et commissaire aux comptes en France, et Richard Marcon, Fondateur de Marcon & Associés (Monaco), et Vice-Président de l'Association Monégasque des Compliance Officers (AMCO).

MBN/ Quelles vont être les conséquences de l'extension des contraintes en matière de conformité pour les entrepreneurs monégasques ?

Richard Marcon : La nécessaire conformité LCB/FT-C (Lutte Contre le Blanchiment de Capitaux, le Financement du Terrorisme, et la Corruption) est vécue comme une contrainte par beaucoup de chefs

d'entreprise, et plus encore depuis le placement de la Principauté en liste grise du GAFI (Groupe d'Action Financière). Mais ce qui peut être vécu comme une obligation légale lourde est aussi une opportunité stratégique. Les informations qu'il est nécessaire d'obtenir, dans le cadre d'une vigilance renforcée par exemple, sont à bien des égards identiques à celles dont tout chef d'entreprise ayant atteint un certain

MONACO INFO *le podcast*



Éric Larchevêque
Entrepreneur,
investisseur



Arthur Leclerc
Pilote automobile



Emmanuelle Tamma
Architecte d'intérieur,
designer



Kika Prette
Directrice artistique
APM Monaco

Disponible
sur toutes les
plateformes



au micro de
Geneviève Berti



niveau de développement aura besoin pour réaliser une croissance externe, une levée de fonds, ou une opération en capital. Ce sont les mêmes phases d'études, de « due diligence », et en partie les mêmes mécanismes de collecte et d'analyse. Ces informations sont essentielles : négliger la conformité, lors d'une acquisition par exemple, c'est risquer de ne pas identifier une opération de blanchiment ou un autre fait délictueux, et donc d'exposer l'entreprise à de lourdes conséquences. La conformité au présent permet de minimiser ces risques et de sécuriser l'avenir.

Lionel Escaffre : Cela signifie directement qu'en répondant aux objectifs fixés par le GAFI, et donc en aidant le pays à sortir de la liste grise, les entrepreneurs vont augmenter la valeur de leurs actifs. Connaître son marché, ses clients, ses fournisseurs, ses investisseurs et ses partenaires, c'est s'assurer qu'il n'y a pas de risque, un faible risque est valorisé dans un prix de cession. On le voit lors des transmissions d'entreprises : ceux qui ont su mettre en place un suivi efficace trouvent plus facilement des acheteurs et peuvent vendre plus cher leur entreprise. Un acheteur n'achète pas qu'une entreprise, mais aussi un nœud de contrats, et savoir que ceux-ci sont sains est un plus de valeur. Et c'est la même chose pour les recherches de financement : les banques ont les mêmes exigences que les investisseurs, un contrôle de la conformité améliore une note bancaire et diminue le coût de financement. En d'autres termes, la conformité est un capital immatériel pour l'entreprise valorisant son fonds commercial.

MBN/ Que doivent faire les entrepreneurs pour véritablement profiter de cette opportunité ?

R. M. : Tout comme la due diligence, la conformité est génératrice de valeur quand elle est réalisée avec pertinence. Le plus important est de bien comprendre les enjeux, et donc d'utiliser les moyens appropriés, ce qui nécessite de s'y former. Le législateur définit un cadre dont on déduit des process, mais il ne s'agit que d'une partie de la conformité. Le but n'est pas de remplir des formulaires et de cocher des cases, mais de véritablement comprendre les flux financiers, c'est-à-dire comprendre l'ensemble de l'écosystème. Le GAFI insiste sur la nécessité de développer une culture de la conformité, c'est-à-dire d'apporter de l'intelligence aux processus pour ne pas dériver vers une approche bureaucratique de la conformité. L'objectif visé reste l'efficacité.

L. E. : C'est en effet en allant au-delà des contraintes imposées par la législation pour développer une véritable culture de la conformité que l'entrepreneur pourra bénéficier au mieux des avantages qu'elle apporte. On notera d'ailleurs que, pour ce faire, la formalisation imposée par la législation est aussi un atout parce qu'elle facilite les comparaisons avec les autres entreprises.

MBN/ Quelles évolutions sont à attendre concernant les évolutions de la législation de lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme, et la corruption, à Monaco ?

R. M. : À taille équivalente, les entreprises sont nécessairement plus internationales à Monaco qu'ailleurs, que ce soit au niveau de leur actionnariat, de leurs fournisseurs ou de leurs clients. Donc, même si le pays est sain, les entrepreneurs y ont des besoins de conformité plus élevés. Mais ce qu'il faut retenir est que ce qui apparaît au départ comme une contrainte, peut devenir une source de gain de valeur, tout en contribuant dans le même temps à la crédibilité du pays et à son attractivité. À Monaco, la micro et la macro-économie sont fusionnelles. C'est un cercle vertueux.

L. E. : De nouvelles conformités, comme les critères environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG) vont certainement s'imposer, ils sont déjà de plus en plus demandés par les investisseurs en Europe et dans la plupart des grands pays comme les États Unis. Un autre point important est que l'entreprise ne devra plus simplement démontrer qu'elle respecte les règles minimales, elle devra aussi prouver qu'elle va au-delà. Pour cela, on s'oriente de plus en plus vers la mise en place d'indicateurs, c'est-à-dire que sur de plus en plus de critères, on bascule du qualitatif vers le quantitatif. Il n'y a quasiment plus d'acquisition sans formalisation, les entrepreneurs doivent dès maintenant en tenir compte, c'est ce qui construit leur valorisation.

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



Plan d'épargne retraite

Un dispositif d'épargne à long terme qui permet de se constituer un capital ou une rente pour préparer sa retraite.

- Avantages fiscaux
- Souscription simple et accessible
- Déblocage des fonds flexible

Pour plus
d'informations,
consultez nos
experts.



www.suisscortage.com +377 93 30 42 43

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



smt

www.smt.mc

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

BILLET ÉCO 43

PRÊTS POUR L'UBI ?



JOBICALYPSE

Nul ne peut prédire comment le développement de l'Intelligence Artificielle Générale va transformer le monde. Bien sûr, parmi toutes les prédictions qu'on peut lire, il s'en trouvera certainement quelques-unes de plus ou moins valides, Brandon Biggs un religieux avait bien [prédit quatre mois avant](#)¹, avec une incroyable précision, la tentative d'assassinat de Donald Trump le 13 juillet 2024, mais on ne peut savoir à l'avance lesquelles. Pour l'instant, tout ce qu'on peut imaginer est qu'il y aura au moins deux phases, que nous sommes dans la première, et que c'est la seconde qui posera des problèmes.

Dans cette première phase l'IA nous aide, elle est une assistante, un support qui nous permet de réaliser des choses auparavant impossibles. Par exemple la langue n'est plus une barrière (les traducteurs automatiques ont permis à des chercheurs non anglophones de publier dans des revues internationales), les gains de temps s'accumulent (d'un seul clic il est possible d'obtenir en quelques secondes la synthèse détaillée et structurée d'une vidéo de plusieurs heures), et de nouvelles découvertes sont possibles (un non-mathématicien peut déléguer à l'IA la découverte d'une formule de régression²), etc.³ Bien sûr, comme toutes les avancées technologiques, l'IA ne va pas que nous *permettre* de faire plus de choses, elle va aussi nous *obliger* à les réaliser. Une fois de plus la hausse de productivité sera phénoménale, mais au prix de nouvelles attentes et de nouvelles contraintes. Pour rester au niveau des autres, chacun devra savoir l'exploiter : on retrouve la *"Course de la Reine Rouge"* (d'après Lewis Carroll) décrite dans le [Billet Éco 12](#)⁴. Mais cela reste quand même le côté positif de l'IA.

Ce qui inquiète est la suite logique, la deuxième phase, celle de la domination des "Agents", qui commencent déjà à apparaître. Puisqu'il est possible de demander à l'IA de réaliser de manière autonome différentes tâches, il est aussi possible de monter d'un niveau et de lui demander en une fois de réaliser plusieurs de ces tâches à la suite. Ce n'est pas seulement un gain de temps appréciable, c'est aussi un moyen d'utiliser ses capacités pour inventer d'autres

manières de réaliser des tâches complexes. Et dès lors, le phénomène est récursif... et à un certain niveau l'humain n'aura plus de rôle, voire, quand l'IA aura dépassé ses capacités cognitives, ne sera plus qu'un poids mort qui ne devra surtout pas interférer.

Pour l'instant, il semble que les IA s'auto-limitent encore pour ne pas trop impacter les emplois. Par exemple, si elles sont capables de pondre du code informatique de très bonne qualité, elles refusent d'aller au-delà de quelques lignes, de sorte qu'un développeur humain est toujours nécessaire. De plus, selon les métiers, cette deuxième phase mettra plus ou moins de temps à s'imposer, et certains croient encore que tous ne seront pas affectés, qu'il restera une spécificité humaine. Mais tout cela ne suffira pas, ou ne durera pas : que deviendront ceux qui seront remplacés ?

REVENU DE BASE UNIVERSEL (UBI)

Cette *"Jobocalypse"* n'est pas une surprise, elle est annoncée depuis longtemps, elle constituait même le thème du [Billet Éco 6](#)⁵ publié il y a dix ans, et le [Billet Éco 37](#)⁶ avait montré qu'elle ne constitue *pas* le principal danger de l'IA (c'est la réduction des libertés). Ce problème ne concernera bien sûr que les pays développés, et même là l'espoir actuel est que *tous* les emplois ne seront pas remplacés, c'est-à-dire que chacun conservera la possibilité de s'adapter s'il le souhaite. On notera que le [World Economic Forum](#)⁷ ne prévoit pas une jobocalypse mais à l'opposé une hausse de 7% du nombre d'emplois dans le monde d'ici 2030. Il estime cependant que 59% des employés actuels auront besoin d'une formation d'ici cette date, et que 11% n'en bénéficieront pas et seront à risque de perdre leur emploi.

Mais quelle que soit son ampleur, force est de constater qu'aucune autre solution que la mise en place d'un Revenu Universel (UBI : Universal Basic Income) n'a été sérieusement proposée. Or, ce même [Billet Éco 37](#) avait expliqué qu'un UBI pourrait prendre deux formes, selon qu'il complète ou remplace les aides sociales existantes, et que chacune de ces options présente un coût le rendant

économiquement non viable. Dans le premier cas, l'UBI provoquerait une hausse des prix des produits de base, dans le second il mettrait à bas le système de solidarité (le "marché de la pauvreté"⁸). Et il faut rajouter à ces limites la question insolvable du montant de l'UBI. Si suffisamment de monde est remplacé, c'est-à-dire qu'énormément n'ont plus aucun moyen d'augmenter leurs revenus par le travail, comment déterminer la somme distribuée à chacun ? Si celle-ci est unique, alors tous les marchés du luxe et semi-luxe vont disparaître par manque de clients, si celle-ci est différenciée (selon quels critères ?), alors le destin de chacun sera totalement déterminé à la naissance et plusieurs catégories de population devront coexister.

EXPÉRIENCES

De nombreuses études ont été menées (ou sont encore en cours) pour déterminer comment la population va réagir face au revenu universel. Le [Stanford Basic Income Lab \(BIL\)](#) en recense 202 au 30 janvier 2025 (carte ci-dessus), dont certaines encore actives. Leur principe est simple : au sein d'une population, certains perçoivent pendant un certain temps un montant forfaitaire mensuel plus ou moins élevé, et leurs vies sont comparées à celles d'autres qui ne perçoivent rien, ou beaucoup moins.

La dernière grande expérience, l'étude ORUS (OpenResearch Unconditional income Study), aux États-Unis (Illinois et Texas) entre novembre 2020 et octobre 2023 inclus, a donné des résultats décourageants. Elle a versé 1 000 \$ mensuels à 1 000 personnes et 50 \$ à 2 000 autres, les deux groupes étant représentatifs de la population, et elle n'a trouvé aucun effet sur la santé, y compris la santé mentale (dont le stress), au-delà de la première année⁹. Ce résultat est d'autant plus remarquable que la santé est fortement corrélée à la richesse (les plus pauvres ont une moins bonne santé). L'explication la plus évidente semble être celle de la culture de chacun, mais il est aussi possible que la somme perçue, quoique significative (40% des revenus moyens), ait été insuffisante pour sortir de la trappe à pauvreté, même si les résultats ne montrent pas de différences entre ceux en dessous et ceux entre une fois et deux fois le seuil fédéral de pauvreté (FPL : Federal Poverty Line¹⁰). De même, le pessimisme ambiant concernant les questions économiques, la plus grande partie de l'étude s'étant déroulée pendant la Présidence de Joe Biden, a pu avoir un effet sur le stress (comme cela avait été le cas sous l'ère Obama¹¹). Enfin, comme les auteurs le notent, les effets sur la santé à plus long terme pourraient être positifs puisque les dépenses de santé ont été (un petit peu) plus élevées chez les personnes percevant 1 000 \$ mensuels (de 20 \$...).

Mais cette étude apparaît comme une exception : les autres ne montrent pas des résultats aussi négatifs sur les critères suivis. Par exemple, l'expérience MINCOME (Manitoba Basic Annual Income Experiment), au Canada entre 1975 et 1979, avait trouvé que les seuls qui avaient été désincités au travail avaient des raisons jugées positivement (les jeunes mères pour s'occuper de leurs nouveau-nés et les jeunes pour poursuivre leurs études)¹², et avait noté une amélioration générale de la santé (y compris mentale), tout cela alors même qu'il ne s'agissait que d'un programme de revenu minimum garanti (l'argent gagné en travaillant était déduit de l'allocation versée)¹³. Et ce n'est pas une spécificité américaine : en Namibie, le programme [Basic Income Grant \(BIG\)](#)¹⁴ (2008-2009), qui versait l'équivalent de 30% du revenu moyen à toute la population de moins de 60 ans

d'une localité, avait trouvé entre autres résultats positifs un boom économique, une chute de la malnutrition, et une réduction à presque zéro de l'absentéisme scolaire (auparavant de 40%). De plus, les auteurs ont calculé que ces effets positifs avaient été limités par une fort immigration de personnes extérieures, et en déduisent qu'un programme national serait encore plus efficace.

PRATIQUE

La principale limite de ces études est que, dans tous les cas, les bénéficiaires ont la possibilité de travailler, or c'est justement le point qui justifierait sa mise en place face à l'IA. Une simulation véritablement ressemblante obligerait à leur imposer de se contenter du versement perçu, et il serait très certainement difficile de trouver beaucoup de volontaires.

On peut cependant, à partir de leurs résultats, faire une expérience de pensée. Imaginons que, en quelques mois, la plupart des emplois soient remplacés, la grande majorité des travailleurs étant mis au chômage, et cela à tous les niveaux de la hiérarchie et dans tous les secteurs. Comment réagiront-ils ? Pendant les premiers mois, ils toucheront leurs indemnités, mais celles-ci ont une limite temporelle, beaucoup verraient donc leurs revenus s'effondrer très vite. En fait même si l'UBI était calculé sur les indemnités chômage, beaucoup y verraient une injustice, notamment ceux en début de carrière ou encore en formation. Les seuls à y gagner seraient donc ceux bénéficiant de revenu hors travail, comme les propriétaires de logements proposés à la location, et on peut même imaginer que ces derniers finiraient par constituer une nouvelle oligarchie¹⁵. On comprend ainsi que même si les tests d'UBI ont généralement montré des résultats positifs (et même quand ils étaient négatifs leurs bénéficiaires les appréciaient), sa mise en place en situation réelle créerait des situations insolubles et, au moins pendant un temps, un désastre économique.

SUPERINTELLIGENCE

Dans une nouvelle parue début avril 2025, l'ancien chercheur en intelligence artificielle [Daniel Kokotajlo](#)¹⁶ s'est associé avec d'autres du domaine pour imaginer l'avenir à très court terme (moins de 10 ans) de l'IA. Ils prévoient que l'AGI (Intelligence Générale Artificielle, le niveau humain) sera atteinte dès 2026 et la superintelligence dès 2027, et présentent deux scénarios de compétition entre les États-Unis et la Chine, un très positif (qui suit les règles qu'ils défendent) et l'autre cataclysmique. Le point qui nous concerne ici est que dans les deux cas (du moins jusqu'à la résolution finale dans le premier scénario), l'IA transforme très vite et très profondément le marché du travail mais ne détruit pas tous les emplois, et en même temps elle permet un tel boom économique (l'IA travaille à la place des humains ou dirige ceux qui travaillent encore) que l'UBI est suffisamment élevé pour être accepté par tous, malgré une très forte opposition de la population à l'IA dans les deux scénarios.

Il y a en effet une faille dans notre raisonnement : nous cherchons à prévoir ce que nous ferons quand une superintelligence nous dominera. Peut-être faudra-t-il tout simplement la laisser décider à notre place : elle aura de meilleures idées que nous. Et puis nous n'avons pas beaucoup à attendre.

Philippe Gouillou

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

Carte : [Stanford Basic Income Lab Experiments Map](#)

¹ Brandon Biggs (14 mars 2024, Youtube, à 11m07s)

² Philippe Gouillou (2025, doi : 10.31234/osf.io/6g7bn)

³ Andrew Cutler (30 mars 2025)

⁴ Billet Éco 12 (août 2016, MBN 56)

⁵ Billet Éco 6 (décembre 2014, MBN 50)

⁶ Billet Éco 37 (juillet 2023, MBN 83)

⁷ World Economic Forum Future of Job Report 2025

⁸ Philippe Gouillou (14 février 2016)

⁹ Miller et al. (2024, doi : 10.3386/w32711)

¹⁰ Poverty Guidelines - ASPE - U.S. Department of Health and Human Services

¹¹ Philippe Gouillou (17 novembre 2019, Evopsy)

¹² Hum & Simpson, 1993, doi : 10.1111/j.1754-7121.1993.tb01963.x

¹³ Forget, 2011, doi : 10.2307/23050182

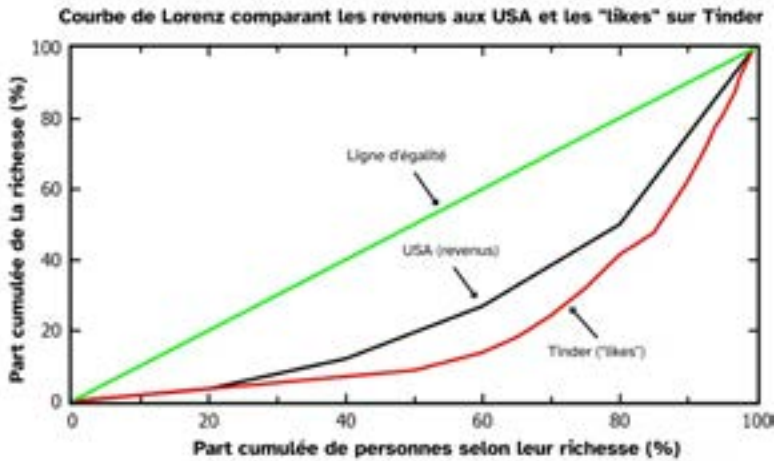
¹⁴ Jauch et al. (2009, ISBN : 978-99916-842-4-6)

¹⁵ Philippe Gouillou (30 mars 2023, Evoweb)

¹⁶ Kokotajlo, D., Alexander, S., Larsen, T., Lifland, E., & Dean, R. (3 avril 2025, AI 2027)

BASE ÉCO 32

COEFFICIENT DE GINI



“Le premier dans ce village plutôt que le second à Rome.”
Jules César

Il n’y a pas que votre carrière qui compte, votre vie privée aussi est importante et, justement, vous avez décidé de vous mettre en couple et donc vous inscrivez sur une application de rencontre. Votre optimisme vous porte : quel meilleur moyen de trouver une personne correspondant à vos souhaits ? Comment ne pas apprécier les facilités offertes par les nouvelles technologies ? Hélas, vous êtes un homme hétérosexuel et vous retrouvez donc sur un des marchés les plus inégalitaires qui soit. Tous les commentaires l’affirment : sauf si vous êtes (très) photogénique, ou à la limite pouvez démontrer votre (grande) richesse, vos chances sont plus que restreintes, ce n’est pas votre beauté intérieure qui vous sauvera ! Et il ne s’agit pas de témoignages d’hommes frustrés parce qu’éconduits : toutes les simulations l’ont prouvé.

Le graphique ci-dessus renforce votre désespoir : l’inégalité sur l’application de rencontres «Tinder» pour les hommes hétérosexuels est encore pire que l’inégalité de richesse, pourtant si souvent décriée. Pourquoi personne ne manifeste pour plus de justice ? Les deux courbes noires et rouges y représentent ce qu’on appelle des «*Courbes de Lorentz*», du nom de Max Otto Lorenz (USA, 1876 - 1959) qui les avait créées en 1905, respectivement pour les revenus et le nombre de «likes». Leur avantage est qu’elles sont très faciles à comprendre : plus l’aire comprise entre une Courbe de Lorentz et la droite d’égalité parfaite (ici en vert) est importante, plus il y a inégalité. Et cette aire permet de calculer le

“*Coefficient de Gini*” (du nom de Corrado Gini, Italie, 1884 - 1965) qui est le coefficient le plus utilisé pour mesurer les inégalités. Il va de 0 (égalité parfaite) à 1 (inégalité totale), et on peut classer chaque pays du monde selon ce critère : en règle générale les pays Occidentaux montrent des Coefficients de Gini aux alentours de 0,3, et un coefficient supérieur à 0,5 ne se trouve que dans les pays les plus totalitaires. Qu’en est-il donc sur les applications de rencontre ? Vous savez déjà que les femmes jugent *en dessous de la moyenne la majorité des hommes*² et vous avez lu que “*les 80 % d’hommes les moins attirants sont en concurrence pour les 22 % de femmes les moins attirantes et les 78 % de femmes les plus attirantes sont en concurrence pour les 20 % d’hommes les plus attirants*”³. Quel est donc le coefficient de Gini pour chaque sexe ? Aviv Goldgeier, un ingénieur de l’application de rencontres «Hinge», l’a calculé⁴ : 0,324 pour les femmes contre 0,542 pour les hommes. Pourquoi cette très forte *inégalité sexuelle*⁵ n’est-elle jamais mise en avant ?

Vaut-il mieux être pauvre dans un pays riche ou riche dans un pays pauvre ?

Le Coefficient de Gini est utilisé partout et très souvent cité, mais il n’est pas parfait. Il est notamment limité par sa non prise en compte de la richesse globale. Sebastian Jensen⁶ le montre au travers de l’exemple de deux sociétés, la seconde exactement 10 fois plus riche que l’autre : elles ont le même Coefficient de Gini alors que la différence

réelle de pouvoir d’achat entre les plus riches et les moins riches est 10 fois plus grande dans la seconde que dans la première. Aussi il propose de quantifier les inégalités par l’*écart-type*⁷ de la distribution des revenus. Il calcule ainsi que les inégalités ont été multipliées par quatre aux USA entre 1940 et 2013 ... soit exactement la même hausse que celle du salaire moyen pendant la même période (dans les deux cas en tenant compte de l’inflation).

Il se trouve que cette concordance suit la règle générale : tout au long de l’histoire l’enrichissement s’est accompagné d’une hausse des inégalités, et une baisse de celles-ci était la marque d’un appauvrissement général. Par exemple, les inégalités ont augmenté tout au long de la croissance de l’Empire Romain, jusqu’à son pic vers 150 où elles ont entamé une baisse continue qui s’est poursuivie jusqu’à la chute de l’Empire⁸. Il faut donc choisir : être également pauvre ou inégalement riche ? Chacun choisira son camp mais tous devraient remarquer qu’il y a une différence cruciale entre les inégalités économiques et celles sexuelles : un pauvre dans un pays riche peut bénéficier de certains avantages comme un cadre de vie plus agréable et un meilleur système de santé, un rejeté sur les applications de rencontres n’a rien du tout. C’est une autre limite du Coefficient de Gini : il ne montre pas que certaines inégalités sont plus cruelles que d’autres⁹.

Philippe Gouillou

Graphique : worst-online-dater, 25 mars 2015

¹ Witmer et al. (2025, doi : 10.1016/j.chbr.2024.100579)
² Christian Rudder (OK Cupid, 17 novembre 2009)
³ Dan Kopf (Quartz, 15 août 2017)

⁴ Hinge, 4 août 2017
⁵ Billet Éco 33 : Monaco : masculin ou féminin ?
⁶ Sebastian Jensen (sebjenseb, 18 mars 2025)

⁷ Base Éco 17 : Qu’est-ce qu’être normal ?
⁸ Alfani, G. (2025, doi : 10.1111/joes.12616)
⁹ Gouillou (2014, ISBN : 978-2-8011-1739-2)



NOARO
confort

LE SAVIEZ-VOUS ?

ON PEUT ÊTRE UN BON PLOMBIER
ET AUSSI UN BON CLIMATICIEN

CLIMATISATION . CHAUFFAGE

NOARO
MONACO *frères*

Tél. +377 93 308 572

Découvrez toutes nos expertises sur
www.noaro.com

Rejoignez-nous sur  

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

Données arrêtées au 15 avril 2025

	Taux Employeur	Taux Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)	Plafonds annuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	13,45%		9 600 €	115 200 €
CAR	8,31%	6,85%	6 028 €	72 336 €
CMRC - Retraite Complémentaire				
Tranche A				
Taux d'acquisition des droits	4,72%	3,15%	3 947 €	47 364 €
Taux non générateur de droits	1,29%	0,86%	3 947 €	47 364 €
Tranche B				
Taux d'acquisition des droits	12,95%	8,64%	3 947 à 31 576 €	47 364 à 378 912 €
Taux non générateur de droits	1,62%	1,08%	3 947 à 31 576 €	47 364 à 378 912 €
Assurance chômage	4,05%	2,40%	15 700 €	188 400 €
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 TA 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 1er trimestre 2025 :	145,47
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - décembre 2024 :	120,38

Monaco Business News

Trimestriel - Avril 2025

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

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

<https://facebook.com/fedemmonaco>
<https://x.com/fedemmonaco>
<https://www.linkedin.com/company/fedemmonaco>

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



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

Dépôt légal : 2ème trimestre 2025

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

Photo de Couverture, p.2 :
©FEDEM



YOUR OFFICE IN MONACO

OFFICES OR
COWORKING
AREAS

The Hub Office



*In Monaco, get an optimised office
rental tailored to your needs,
as well as a wide range of services
designed to make your life easier.*

4 ADDRESSES
STRATEGICALLY
LOCATED
IN THE HEART
OF THE
PRINCIPALITY
OF MONACO

by CENTRE D'AFFAIRES
AAACS
CONSEILS & SERVICES

PERSONALIZED
SERVICES

TIME SAVING
FLEXIBILITY
ONLY ONE
CONTACT



Read more



THE PATIO PALACE

*Immediate accessibility
and ease of parking.*



THE NO. 9

*Pedestrian street near
Larvotto & Métropole.*



LA VILLA

*19 Galerie Charles III,
Av. de la Madone
In The Golden Square*



THE ONE MONTE CARLO OFFICE

*Place du Casino,
The only one*



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

