

Monaco Business News

> NUMÉRO 93

TRIMESTRIEL - JANVIER 2026

ISSN 2519 - 7770

LOI SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX ET COMMENT S'Y CONFORMER P.2

PRIVATÉ

BILLET ÉCO :

IA : LES DIPLÔMES
SONT-ILS DÉJÀ OBSOLÈTES ?

P.12

CAHIER JURIDIQUE :

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR
D'ENTREPRISE

P.14



MONSIEUR ET MADAME DMS* FONT LEURS DEVOIRS



TRIEZ ET DÉPOSEZ VOS DÉCHETS DANGEREUX

Au centre d'accueil des Déchets Ménagers Spéciaux (DMS*) - 3, rue du Gabian

Ouvert du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h15 à 17h. - le samedi de 8h45 à 12h.

Dans les points de collecte dédiés ou pendant les collectes itinérantes effectuées par la Mini Déchèterie Mobile



<https://sma.mc/fr/mini-decheterie>

Rendez-vous à la Boutique by SMEG
11, Allée Guillaume Apollinaire
98000 Monaco



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

N° Vert 8000 20 40
APPEL GRATUIT

L'éditorial du Président



© Julian Giurca / Caroli Com

SOMMAIRE

NUMÉRO 93 | TRIMESTRIEL - JANVIER 2026

DOSSIER

LOI SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES :
MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX ET
COMMENT S'Y CONFORMER

p. 2 à 10

À l'heure où les entreprises évoluent dans un environnement toujours plus normé, plus exposé et plus exigeant, la question n'est pas seulement de s'adapter, mais de comprendre. Comprendre les règles, anticiper les mutations, et transformer les contraintes en leviers de confiance.

BILLET ÉCO

LA FIN DES DIPLOMÉS ?

p. 12 et 13

C'est précisément l'ambition de ce nouveau *Monaco Business News*. En plaçant au cœur de son Dossier les dernières évolutions en matière de protection des données personnelles, ce numéro entend apporter aux acteurs économiques monégasques des clés de lecture opérationnelles. Car la conformité n'est pas qu'un impératif juridique : elle est devenue un marqueur de crédibilité, un enjeu stratégique et un signal fort adressé aux partenaires comme aux clients. Dans un monde où la donnée est au centre de toutes les attentions, la maîtrise des règles qui l'encadrent conditionne désormais la pérennité des organisations.

CAHIER JURIDIQUE

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'ENTREPRISE

p. 14 à 23

Mais l'entreprise ne se résume pas qu'à ses obligations. Elle est surtout faite de personnes humaines, dont la place est de plus en plus remise en cause par l'Intelligence Artificielle. Comment pourront-elles s'adapter à cette révolution ? Pour aider à y répondre, le Billet Éco apporte des éléments de réflexion sur une des transformations majeures qui nous touchent directement, la fin du credentialisme : les diplômes sont-ils déjà obsolètes ?

LA FEDEM VOUS INFORME

VINGT ANS DE BEEFBAR

p. 24

CERTIFICATION LCB/FT-P-C DÉLIVRÉE PAR L'IUM
EN PARTENARIAT AVEC L'AMCO

p. 26 et 27

PRIX FONDATION STELIOS DES JEUNES ENTREPRENEURS
MONACO - CÔTE D'AZUR 2026

p. 28

Les entreprises sont au cœur des défis économiques, politiques et sociaux que Monaco doit relever en ces temps incertains car notre liberté, sous toutes ses formes, est de plus en plus attaquée par certaines idéologies en vogue qui considèrent que l'audace, le courage, la prise de risques et le bon sens ne comptent plus.

VIE SYNDICALE

MEMBRES RÉCEPTEIFS DE LA CHAMBRE MONÉGASQUE
DES PROFESSIONNELS DU VOYAGE

p. 30 et 31

Aussi, au nom du Bureau Fédéral et du Conseil Fédéral, je vous présente nos meilleurs voeux de santé pour vous et vos proches, ainsi que de développement et de pérennité pour vos entreprises. Nous formons le vœu que 2026 préservera la liberté économique et financière sur laquelle Monaco s'est bâti, en permettant à des milliers d'entreprises de se créer, de grandir dans un environnement propice, tout en créant les emplois nécessaires à la survie du modèle économique du Pays.

INDICES SOCIAUX

p. 32

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@fедем.mc - www.fедем.mc

LOI SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX ET COMMENT S'Y CONFORMER



PRIVATE

Avec le développement exponentiel du numérique, la protection des données personnelles est devenue un enjeu majeur à l'échelle internationale, et Monaco ne fait pas exception. Un enjeu encore intensifié par la multiplication des cyberattaques et des fuites de données qu'elles entraînent souvent. Ce dossier explore les dernières évolutions et obligations en la matière auxquelles les entreprises doivent se conformer. Robert Chanas, Président de l'Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP), apporte un éclairage essentiel sur cette réforme législative, ses objectifs, et sur les actions de conformité que les entreprises monégasques doivent mettre en œuvre, dont la désignation, dans certains cas, d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) aussi appelé Data Protection Officer (DPO). Maître Jean-Charles Gardetto, Avocat-défenseur, et Marion Soler, Présidente du Data Protection Club, détaillent les changements introduits par la Loi n° 1.565 et les enjeux qui en découlent. Alberto Vitale, Gérant de la SARL Vitale 1913, décrit quant à lui les actions qu'il a initiées dans sa société, tout en s'interrogeant sur certaines applications de cette Loi et leur impact sur l'activité économique.



Robert Chanas :

« l'objectif de cette refonte législative est tout à la fois de respecter la Convention 108 modernisée du Conseil de l'Europe en matière de protection des données personnelles, mais également d'obtenir de la Commission européenne une reconnaissance d'adéquation de la législation monégasque au regard du RGPD et de la Directive Police / Justice ».

Robert Chanas, Président de l'Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP), décrypte les dernières obligations en matière de protection des données personnelles pour permettre aux entreprises monégasques de s'y conformer.

MBN/Quels sont les principales dispositions de la Loi n°1.565 du 3 décembre 2024 relative à la protection des données personnelles, qui marque un changement de paradigme ?

Robert Chanas : En effet, la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 marque un changement de paradigme dans la mesure où désormais les sociétés n'ont plus à faire de formalités préalables soumises à l'Autorité de Protection des Données Personnelles qui a remplacé la CCIN. Elles doivent en revanche mettre en place une démarche de conformité interne, et vis-à-vis de leurs salariés et de leurs clients. C'est un nouvel élément introduit dans la Loi n°1.565 : les personnes dont les données personnelles sont traitées bénéficient de davantage de droits et doivent recevoir également une information plus détaillée qu'auparavant. Par ailleurs, les relations contractuelles avec les sous-traitants doivent être plus précises et comporter un certain nombre de mentions obligatoires en lien avec les traitements des données personnelles que les sous-traitants effectuent pour le compte des responsables de traitements. Ces sous-traitants ont également désormais des obligations légales accrues et doivent être proactifs afin d'aider leurs donneurs d'ordres à respecter leurs obligations.

MBN/Quelles sont les obligations légales et réglementaires qui en découlent pour les entreprises monégasques ?

R. C. : Elles doivent mener une revue des mentions d'informations mises à disposition de l'ensemble des personnes dont elles traitent les données personnelles : clients, salariés, ...

Lorsqu'elles confient des opérations de traitement de données personnelles à des sous-traitants, elles doivent revoir leurs contrats de sous-traitance afin d'y inclure l'intégralité des mentions désormais obligatoires : notamment l'objet et la durée du traitement, le type de données personnelles traitées, ainsi que les catégories de personnes concernées.

Dans les cas prévus par la Loi, les sociétés et leurs sous-traitants ont l'obligation de désigner un Délégué à la Protection des Données (Art. 28 à 30), qui est un nouvel acteur en matière de conformité. Cette obligation concerne par exemple le traitement à grande échelle de données de santé. Toutefois, même dans les cas où cette désignation n'est pas obligatoire, l'APDP encourage à la désignation d'un DPD dans la mesure où il sera le point de contact des personnes concernées pour l'exercice de leurs droits. Il sera également notre interlocuteur en cas de besoin, et c'est pour cela que nous devons être informés de cette désignation.

Une nouvelle obligation réside dans la tenue d'un registre des activités de traitement effectuées, que ce soit par les responsables de traitements ou par les sous-traitants. Ce registre se substitue en quelque sorte aux formalités préalables. Il doit permettre d'avoir en permanence une vision précise de l'ensemble des traitements de données personnelles qui sont effectués selon les cas par les sociétés, ou par leurs sous-traitants.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi n° 1.565, les responsables de traitements ont également l'obligation de notifier à l'APDP les violations de données personnelles, dès lors qu'elles sont susceptibles d'engendrer un risque pour les personnes concernées. Cette notification doit être faite dans un délai de 72 heures. Si cette violation de données est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les personnes concernées, celles-ci doivent en être informées par le responsable du traitement. Là aussi, il y a une obligation de documentation : ils doivent tenir un registre des violations, même si elles ne comportent aucun risque pour les personnes concernées, et que ces violations de données ne doivent donc pas être notifiées à l'APDP. Le sous-traitant doit pour sa part notifier les violations de données au donneur d'ordre pour le compte duquel il traite les données.

MBN/Quelles actions concrètes doivent-elles mettre en pratique pour s'y conformer et dans quels délais ?

R. C. : Pour en revenir au registre des activités de traitement, un délai d'un an était prévu pour se mettre en conformité. Aussi cette obligation de tenue de ce registre est effective depuis la mi-décembre 2025. Ce registre ne doit pas être envoyé périodiquement à l'APDP, mais il doit être mis à sa disposition sur simple demande.

La désignation d'un Délégué à la Protection des Données devait se faire également au bout d'un an lorsque cette désignation est obligatoire. Si la désignation n'est pas obligatoire, elle peut intervenir à n'importe quel moment.

L'obligation de notification des violations de données et de tenue du registre des violations ont été effectives dès l'entrée en vigueur de la Loi, en décembre 2024.

MBN/Comment les accompagnez-vous dans leurs démarches de conformité ?

R. C. : Indépendamment de la publication de nombreux documents d'information, nous avons également mis des outils d'aide à la conformité à disposition sur notre site Internet (<https://www.apdp.mc>) : des modèles de registres de traitements et de violation des données. Nous avons également mis en ligne les formulaires de désignation de Délégué à la Protection des Données, et de notification de violations de données.

Parmi les outils d'aide nous avons aussi développé une solution d'assistant virtuel qui répond à l'essentiel des questions que se posent les entités dans le cadre de leur mise en conformité.

Et bien évidemment nos équipes reçoivent énormément de sociétés en rendez-vous et participent à de nombreuses réunions de sensibilisation et d'information.

MBN/ Quelles sont les mesures correctrices et les sanctions prévues en cas de non-respect de ces obligations ?

R. C. : Il y a 2 mesures correctrices à la main du Président de l'APDP : il peut signaler que les opérations de traitement envisagées sont susceptibles de méconnaître la Loi, et il peut mettre en demeure de respecter les obligations légales. Ceci est assez similaire à la précédente législation.

En revanche, la grande nouveauté de la Loi n° 1.565 concerne l'instauration d'amendes administratives qui peuvent atteindre des montants très importants, jusqu'à 10 millions d'euros en cas de manquement particulièrement grave. Ces sanctions sont prononcées par une formation spécifique au sein de l'APDP : la formation restreinte composée de 3 Membres de l'APDP et présidée par le Membre Magistrat du siège.

MBN/ Quels sont les enjeux pour Monaco d'être en adéquation avec les standards européens en la matière ?

R. C. : Effectivement, c'est important de le rappeler, l'objectif de cette refonte

législative est tout à la fois de respecter la Convention 108 modernisée du Conseil de l'Europe en matière de protection des données personnelles, mais également d'obtenir de la Commission européenne une reconnaissance d'adéquation de la législation monégasque au regard du RGPD et de la Directive Police / Justice.

Cette reconnaissance d'adéquation permettrait de faciliter les flux de données personnelles vers Monaco à des fins par exemple d'hébergement en Principauté, ou de partage de données entre des entités d'un même groupe. En l'absence de reconnaissance d'adéquation, les flux de données vers Monaco peuvent s'effectuer, mais moyennant la mise en œuvre de mécanismes parfois assez lourds, ou d'encadrements contractuels spécifiques.

Aussi l'APDP, qui est l'un des acteurs principaux de ce processus d'adéquation, mettra tout en œuvre avec les moyens dont elle dispose afin que la Principauté puisse bénéficier d'une décision d'adéquation, attendue depuis 2009.



Maître Jean-Charles Gardetto :

« La Loi n° 1.565 étant d'application immédiate, les entrepreneurs monégasques doivent déjà avoir mis en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de protéger les droits des personnes concernées ».

Concrètement, qu'a changé la nouvelle loi pour les entrepreneurs monégasques ? Le MBN l'a demandé à Maître Jean-Charles Gardetto, Avocat-Défenseur.

MBN/ Quelles sont les principales transformations apportées par la Loi n° 1.565 du 13 décembre 2024 relative à la protection des données personnelles ?

Jean-Charles Gardetto : La Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives avait institué un régime de déclaration préalable des traitements automatisés d'informations nominatives à une autorité administrative indépendante créée pour veiller à l'application de ladite loi, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives (CCIN), ou d'autorisation préalable dans certains cas.

La nouvelle Loi n° 1.565 a remplacé la CCIN par l'Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP) qui dispose de pouvoirs étendus. Elle peut contrôler la mise en œuvre des traitements de données personnelles en effectuant des contrôles sur place et sur pièces. Elle peut également prononcer des sanctions administratives, telles que des amendes administratives.

Dans le cadre de la Loi n° 1.565, seuls certains traitements de données considérés comme sensibles sont soumis à l'avis préalable de l'APDP, tels que les traitements à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, ou ceux portant sur des données génétiques ou biométriques, ou à l'autorisation préalable de l'APDP s'agissant des transferts de données vers un pays, un territoire, ou une organisation internationale ne répondant pas aux exigences requises.

La Loi n° 1.565 crée aussi de nouvelles obligations à la charge des responsables de traitement des données personnelles. Ils doivent notamment notifier toute violation de données personnelles à l'APDP. Ils doivent également effectuer une analyse d'impact pour les traitements susceptibles d'entraîner un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.

Enfin, les droits des personnes protégées sont renforcés et deux nouveaux droits sont institués : le droit à la portabilité et le droit à l'oubli. Le premier permet à la personne protégée de recevoir les données personnelles qu'elle a fournies à un responsable du traitement, et de les transmettre à un autre, et le second lui permet d'exiger la suppression de ses données personnelles.

MBN/ La législation monégasque transpose-t-elle les obligations européennes ?

J-C. G. : La Principauté est partie à la Convention 108 du Conseil de l'Europe et à son Protocole additionnel depuis 2009, et a signé le Protocole d'amendement (Convention 108+) le 18 octobre 2018.

La Convention 108 est le seul instrument juridique international universel contraignant en matière de protection des données personnelles. La Convention 108+ modernise ce texte pour l'adapter aux nouvelles réalités technologiques de la société moderne.

Suite à la signature de la Convention 108+ et à l'adoption par l'Union européenne en 2016 de son « paquet européen de protection des données », à savoir le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la Directive « Police-Justice », il est devenu indispensable pour la Principauté de moderniser son cadre juridique de protection des données, afin d'obtenir une décision d'adéquation de la Commission européenne devant faciliter le transfert des données de l'Union européenne vers Monaco.

La Loi n° 1.565 reprend ainsi les principes établis à la fois par le Conseil de l'Europe et l'Union européenne, afin de se doter d'un niveau de protection adapté aux nouvelles exigences européennes en matière de protection des données personnelles.

MBN/ Comment concilier la Loi n°1.565 avec les exigences de mise en conformité en matière de LCB/FT-P-C ?

J-C. G. : La Loi n° 1.565 cherche à établir un équilibre entre la nécessaire protection des données personnelles et l'impératif de prévention et de détection des infractions pénales, ainsi que les enquêtes et les poursuites en la matière ou l'exécution de sanctions pénales, y compris la protection contre les menaces pour la sécurité publique ou la prévention de telles menaces.

Le responsable du traitement doit communiquer les données pertinentes aux autorités administratives et judiciaires compétentes, en respectant des règles de confidentialité et de proportionnalité. À ce titre, les traitements de données devant être mis en œuvre par les autorités en question sont soumis à l'avis préalable de l'APDP, à l'exception des traitements mis en œuvre par l'autorité judiciaire pour les besoins des procédures diligentées devant les diverses juridictions et des procédures d'entraide judiciaire internationale.

Par ailleurs, les personnes assujetties à la réglementation relative à la lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme, la corruption et la prolifération des armes de destruction massive, ont des obligations spécifiques quant à la protection des informations nominatives et la conservation des documents. Elles doivent notamment veiller à la confidentialité des données en communiquant avec les autorités administratives et judiciaires compétentes par l'intermédiaire de canaux sécurisés.

MBN/ Que change-t-elle concrètement pour les entrepreneurs monégasques ?

J-C. G. : La Loi n° 1.565 étant d'application immédiate, les entrepreneurs monégasques doivent déjà avoir mis en place des mesures techniques et

organisationnelles appropriées afin de protéger les droits des personnes concernées.

Les responsables de traitement et les sous-traitants ayant mis en œuvre des traitements de données personnelles avant l'entrée en vigueur de la loi, mais dont l'exploitation se poursuit après celle-ci, disposaient d'un délai d'un an (soit jusqu'au 14 décembre 2025) pour se mettre en conformité avec les exigences de licéité des traitements définis par la Loi.

Ils devaient également, dans ce même délai d'un an, se conformer aux obligations suivantes : tenue d'un registre des activités de traitement, désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) dans certains cas, avec obligation de fournir au DPD toutes les ressources nécessaires pour qu'il puisse exercer correctement ses missions, et communication des coordonnées dudit DPD à l'APDP.

Concernant les analyses d'impact, ils disposent d'un délai de trois ans (soit jusqu'au 14 décembre 2027) pour procéder à l'évaluation des risques liés au traitement des données des personnes concernées, et déterminer les mesures envisagées pour y faire face.

MBN/ Quels conseils leur donneriez-vous ?

J-C. G. : Nous recommandons aux entrepreneurs monégasques d'identifier les étapes à mettre en place en interne et de prendre conseil auprès d'avocats de la place et de consultants spécialisés en matière de conformité (compliance), afin de se conformer aux nombreuses obligations imposées par la Loi n° 1.565.

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



smt

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

www.smt.mc



©Philippe Fitte

Marion Soler :

« Ces nouvelles obligations ne sont pas qu'une contrainte légale, elles permettent aussi à l'entreprise de mieux organiser ses process internes et d'avoir une vision exhaustive de son patrimoine immatériel ».

Le Data Protection Club est une association monégasque réunissant une quarantaine de Délégués à la Protection des Données (DPO) qui partagent les bonnes pratiques et les remontées du terrain. Sa Présidente, Marion Soler, explique l'importance de créer à Monaco une culture de la protection des données personnelles et clarifie les enjeux autour de la Loi n° 1.565.

MBN/ Quel texte de loi encadre la protection des données personnelles à Monaco et quels enjeux s'y rapportent ?

M. S. : C'est la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 qui encadre aujourd'hui la protection des données personnelles en Principauté. L'Ordonnance Souveraine n° 11.327 du 10 juillet 2025 en porte application, et l'Arrêté Ministériel n° 2025-361 du 14 juillet 2025 porte quant à lui application de l'article 35 de ladite loi. D'autres textes d'application doivent encore paraître, notamment en matière de vidéoprotection.

Avec le développement croissant du numérique, l'enjeu majeur est d'abord de protéger les personnes physiques en renforçant leurs droits, et cela en responsabilisant davantage les entreprises. Chaque individu doit être en mesure de contrôler l'utilisation qui est faite de ses informations personnelles et comment elle est faite. C'était déjà le cas avec l'ancienne loi (n° 1.165 du 23 décembre 1993) qui exigeait que les entreprises déclarent leurs traitements des informations nominatives et qu'elles informent les personnes concernées. La nouvelle loi vient renforcer ce process, en prenant en compte non seulement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) européen, la Directive européenne dite « Police Justice » et la Convention 108 du Conseil de l'Europe, mais aussi les spécificités monégasques. L'autre enjeu essentiel est d'adapter la législation monégasque aux standards européens, afin que la Principauté soit reconnue par l'Union européenne et la Commission européenne comme un pays conforme aux plus hauts standards européens en matière de protection des données personnelles.

MBN/ Où se situe la législation monégasque par rapport à celle des autres pays européens ?

M. S. : Avec la Loi n° 1.565, la législation monégasque est à 90% conforme aux textes européens, sans toutefois les surtransposer. En s'y conformant, les entreprises de la Place répondent donc également aux obligations européennes, à l'exception de quelques spécificités monégasques très précises. Le défi sera désormais de voir comment le texte sera appliqué et comment l'Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP) contrôlera la conformité des traitements de données.

MBN/ Quid de l'effectivité de cette nouvelle loi ?

M. S. : La Loi n° 1.565 était d'application immédiate pour ce qui relève du droit des personnes, ainsi que pour les entreprises monégasques n'ayant pas effectué leur ancienne déclaration de traitements des données à caractère personnel auprès de l'ex-CCIN, remplacée aujourd'hui par l'APDP. Les entreprises qui avaient mis en œuvre leurs traitements avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi ont bénéficié d'un délai d'un an, soit jusqu'au 14 décembre 2025, pour la mise en conformité avec les nouvelles obligations, notamment l'information des personnes (salariés, clients,

fournisseurs, sous-traitants), la tenue pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'un registre des activités de traitement des données accessible à l'APDP, la désignation, dans certains cas, d'un DPO, et la mise en œuvre des obligations de sécurité. Un délai de 3 ans est également octroyé pour réaliser les analyses d'impact dans les cas prévus par la loi, ou lorsqu'un type de traitement est susceptible de générer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques. Dans certains secteurs sensibles (santé, banque, énergie, ...), des évaluations sont en plus à prévoir.

MBN/ Quelles actions concrètes les entreprises doivent-elles mettre en place pour être en conformité ?

M. S. : Prenons l'exemple d'un prestataire informatique qui a accès aux données personnelles de l'entreprise. Dans ce cas, cette nouvelle loi constitue l'opportunité de mettre à jour le contrat qui le lie à ladite entreprise en y intégrant une clause avec des obligations de traitement des données personnelles renforcées. Comme déjà évoqué, il faut aussi informer les personnes concernées de l'utilisation qui est faite de leurs données, et sécuriser ces dernières. L'ajout d'un disclaimer en fin d'email est également intéressant, car il permet via une URL spécifique de renvoyer vers le site web de l'entreprise qui en détaille les modalités. Cette nouvelle loi n'imposant pas de formalisme précis, l'entreprise doit simplement pouvoir démontrer qu'elle a informé les personnes. Les process internes peuvent aussi être adaptés en conséquence : si l'entreprise a mis en place beaucoup de contrats, l'ajout d'une clause sur la protection des données est opportun. Si les échanges d'emails ou via le site web prédominent, ces canaux d'information sont à privilégier.

MBN/ Dans quels cas les entreprises monégasques doivent-elles désigner un DPO ?

M. S. : La Loi n° 1.565 impose cette obligation aux organismes publics, ainsi qu'aux entités publiques et privées lorsque leur traitement des données personnelles comporte un suivi régulier et systématique à grande échelle des personnes. Si leur activité de base consiste à traiter des données sensibles ou à condamner pénallement des infractions, elles doivent aussi nommer un DPO. L'APDP recommande toutefois à toutes les entités de désigner un référent, celles n'ayant pas les ressources internes nécessaires pouvant externaliser cette fonction.

MBN/ Comment une entreprise peut-elle désormais utiliser sa base de données clients à des fins commerciales ?

M. S. : Le fichier clients s'inscrivant dans l'intérêt légitime de l'entreprise, elle peut continuer à en disposer en intégrant ce traitement dans son registre et en le sécurisant davantage. En revanche, elle ne peut utiliser les données de son fichier clients pour envoyer de la publicité pour un autre produit, ou

Merci... et on n'a pas fini.

L'ensemble des équipes du Groupe **telis** vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année, placée sous le signe de l'audace, de l'innovation et de la réussite partagée.



les transférer à des partenaires commerciaux, sans avoir d'abord obtenu le consentement des personnes concernées. Ce consentement doit être clair, c'est-à-dire que la personne doit avoir une action positive, l'absence de réponse équivalant à un refus. Les bases de données marketing contiennent souvent des données obsolètes, l'enjeu pour l'entreprise est d'effectuer un travail de cartographie, afin de mieux connaître ses systèmes d'information, les données dont elle dispose, le but de leur collecte et la durée de leur conservation, pour mieux les qualifier. Ces nouvelles obligations ne sont pas qu'une contrainte légale, elles permettent aussi à l'entreprise de mieux organiser ses process internes et d'avoir une vision exhaustive de son patrimoine immatériel.

MBN/ La mise en conformité avec les dispositions légales en matière de protection des données personnelles n'est-elle pas antinomique avec celles relatives à la LCB/FT-C-P ?

M. S. : Non, même si à première vue cela peut sembler être le cas, le principe des lois anti-blanchiment, auxquelles les professionnels assujettis

doivent se conformer, étant de collecter un maximum de données sur les clients, et celui de la Loi n° 1.565 étant d'en collecter le minimum. Dans les faits, ils ne le sont pas puisque cette notion de quantité de données à collecter pour satisfaire une obligation légale s'effectue dans le respect de la Loi n° 1.565. Il n'est pas interdit de collecter des données, mais l'entreprise ne doit collecter que celles dont elle a besoin pour atteindre le but fixé par une obligation légale, un accord explicite de la personne concernée, ou un intérêt légitime.

MBN/ Un message particulier ?

M. S. : Au-delà d'éviter les sanctions, cette modernisation de la législation monégasque en matière de protection des données personnelles a un intérêt opérationnel pour les entreprises. La globalisation des échanges de données rend nécessaire l'adoption de normes internationales harmonisées, tout en tenant compte des spécificités de chaque pays.

Carole Quazzolo



De gauche à droite : Alberto Vitale et David Sirour

Alberto Vitale :

« l'objectif commun est clair : se mettre en conformité et agir en toute transparence, pour Monaco et pour nos entreprises, notre profession l'a bien compris ».

Alberto Vitale, Président de la Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie, et Gérant de la SARL Vitale 1913, explique les actions de mise en conformité qu'il a initiées au sein de son entreprise, tout en s'interrogeant sur certaines applications pratiques de la Loi n° 1.565 et leurs conséquences pour la profession.

MBN/ Quel constat global dressez-vous ?

Alberto Vitale : Nous vivons une période de changement de paradigme et de transition culturelle. À l'époque de mes parents, le joaillier était presque considéré comme un membre de la famille du client avec lequel il bâtissait une relation de confiance, qui se transmettait de père en fils. Les choses ont changé. D'une part, parce que les clients voyagent beaucoup, surtout dans un pays dynamique et cosmopolite comme Monaco. Et d'autre part, en raison du renforcement à Monaco des obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la prolifération d'armes de destruction massive et la corruption (LCB/FT-P-C), à laquelle notre profession est assujettie, et des obligations en matière de protection des données personnelles.

MBN/ Quelles sont les problématiques majeures auxquelles font face les professionnels de votre secteur ?

A. V. : Une caractéristique importante est qu'à Monaco notre secteur est majoritairement composé de petites structures, dont les dirigeants, qui sont aussi des commerçants, ne disposent pas toujours de la double culture juridique et informatique nécessaire à une bonne compréhension des enjeux, alors qu'ils doivent échanger avec des avocats et des informaticiens, chacun ayant son langage technique spécifique. Ma formation universitaire en droit et en économie m'aide beaucoup pour appréhender les évolutions technologiques, légales et réglementaires, et en discuter avec les autorités compétentes.

Dans ce cadre, la Loi n°1.565 relative à la protection des données personnelles, qui encadre la relation entre le commerçant et son client, et renforce les obligations du premier vis-à-vis du second, entraîne une nouvelle complexité. La philosophie en la matière repose sur la défense des droits fondamentaux des individus face aux développements croissants des usages numériques. Le but est de garantir la transparence, la sécurité et la maîtrise par la personne concernée de ses données, tout en permettant une circulation responsable de l'information. Quant aux textes de loi relatifs à la LCB/FT-P-C, ils renforcent les obligations du commerçant vis-à-vis de l'État.

Cette double problématique va complexifier la gestion de nos entreprises. Face à cette réalité, il est essentiel que les règles à respecter soient simples et compréhensibles, afin d'être comprises et appliquées par tous les professionnels. Les autorités monégasques sont ouvertes au dialogue. C'est appréciable, car l'objectif commun est clair : se mettre en conformité et agir en toute transparence, pour Monaco et pour nos entreprises, notre profession l'a bien compris. Par exemple, les lois anti-blanchiment de capitaux, au-delà des contraintes qu'elles engendrent, protègent aussi les professionnels en leur évitant d'être victimes d'escroqueries.

MBN/ Quelles actions avez-vous mises en œuvre dans votre société en matière de protection des données ?

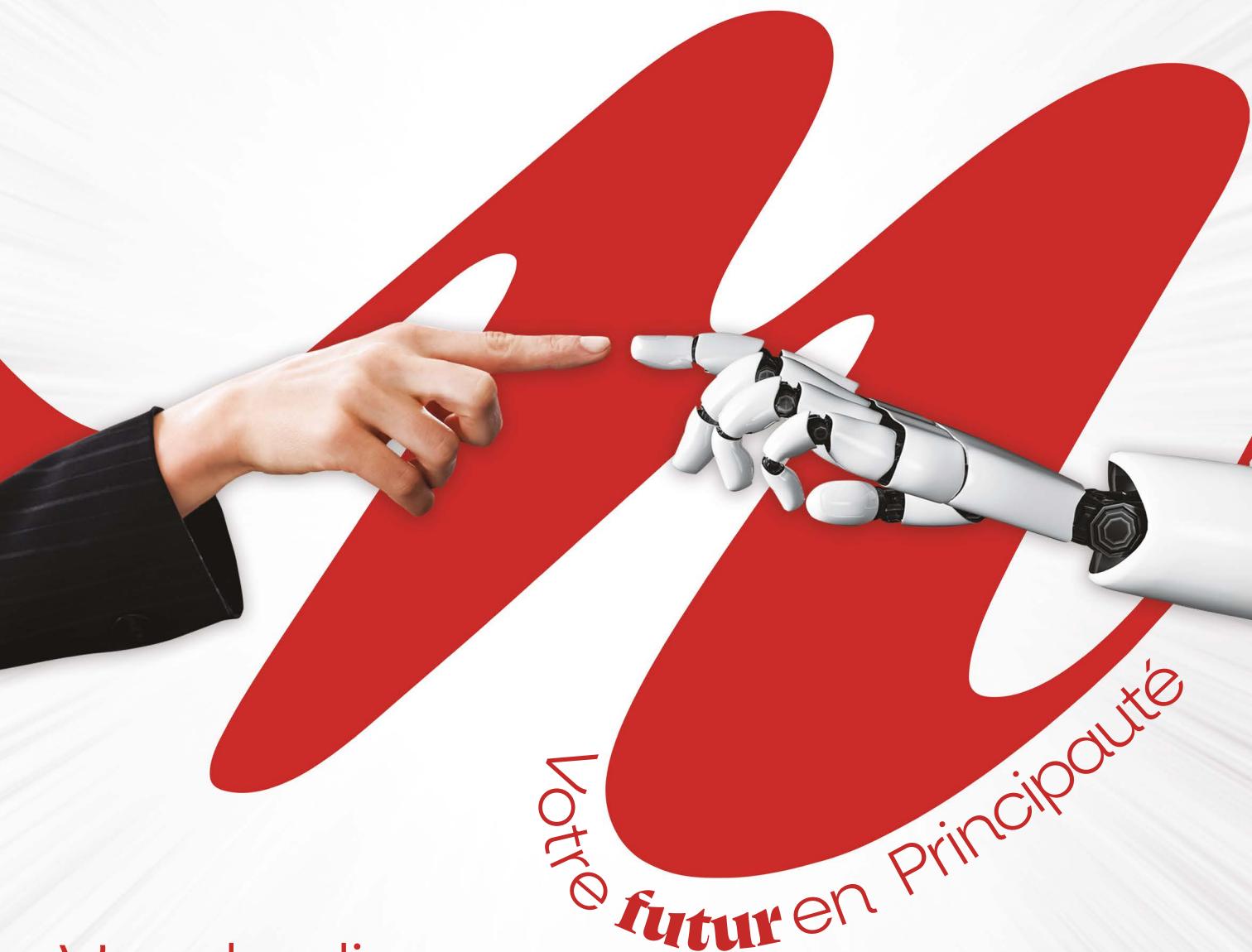
A. V. : À Monaco, nous avons la capacité de collaborer entre entreprises et avec l'administration publique, car la même volonté de bien faire nous anime. C'est ainsi qu'en 2014, la SARL Vitale 1913 a entamé un processus de digitalisation

Monaco pour l'emploi

le Forum du recrutement
en Principauté de Monaco



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



Votre **futur** en Principauté

Vendredi
6 février 2026
9h-18h
Grimaldi Forum



www.gouv.mc



Participants et exposants rdv sur monacopourlemploi.com

avec l'assistance de l'ESN monégasque HOMISIS, dont j'ai rencontré à l'âge de 20 ans à la JCEM le dirigeant David Sirour, de même que mon expert-comptable Tony Guillemot, qui sont toujours mes partenaires aujourd'hui. Avec l'aide de cette ESN, j'ai pu digitaliser les activités de ma société, ce qui m'a permis de booster sa productivité, de supprimer la dépendance au papier, et de mieux gérer les obligations légales et réglementaires.

Ensemble, nous avons ainsi mis en place un CRM (logiciel de gestion de clientèle) qui centralise toutes les activités de l'entreprise en garantissant la traçabilité et la conformité aux obligations fiscales, douanières et assurantielles. L'enregistrement (attribution d'un code à chaque client pour garantir son anonymat) et la gestion des données des clients sont rationalisés, permettant le suivi des flux financiers, conformément aux exigences des autorités publiques. Par ailleurs, la double authentification et le chiffrement des échanges offrent un haut niveau de sécurité et de confidentialité des données et des transactions.

MBN/ Quel message particulier souhaitez-vous transmettre ?

A. V. : La Loi n° 1.565 fait naître des interrogations d'applications concrètes chez les professionnels du secteur. À la lumière de ces nouvelles obligations, la base de données clients d'une entreprise lui appartient-elle toujours ? Quels usages concrets peut-elle en faire pour être en conformité avec la loi, sans porter atteinte à son activité économique ou commerciale ? Un commerçant ou un vendeur de voiture de luxe peut-il vendre ses bases de données clients, et le cas échéant, selon quelles modalités ? Quid des conditions d'envoi aux clients de newsletters personnalisées ? Comment quantifier la valeur de la donnée aujourd'hui, à l'heure où le capital immatériel d'une entreprise s'ajoute à son capital matériel ? En résumé, qui a le droit de faire quoi ? Il est important que les joailliers et les horlogers de Monaco se forment pour connaître les réponses à ces questions, et la Chambre, aux côtés de la FEDEM, est là pour les y aider.

Carole Quazzolo



NOUS AVONS LA SOLUTION QU'IL VOUS FAUT

PB.
PIERRE BRIERE

ASSURANCES
MONACO & FRANCE

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



Depuis le 15 décembre dernier, toutes les entreprises doivent avoir mis en place les premières mesures de protection des données requises par la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024, et au plus tard le 14 décembre 2027 les analyses d'impact seront elles aussi obligatoires dans les cas prévus par la loi. Ce sont de nouvelles contraintes pour les entrepreneurs, mais qui ont pour but à la fois de faciliter les échanges avec les autres pays, et surtout de nous protéger. Les interviews réalisées montrent que l'APDP, le Data Protection Club, et les professionnels spécialisés, du monde juridique comme du monde informatique, sauront poursuivre leur travail d'évangélisation, afin que les entreprises s'approprient au mieux ces nouvelles règles.



monaco digital group

L'innovation numérique, pensée pour ceux qui exigent l'excellence



380

ingénieurs, consultants,
architectes et techniciens

850

clients

2400

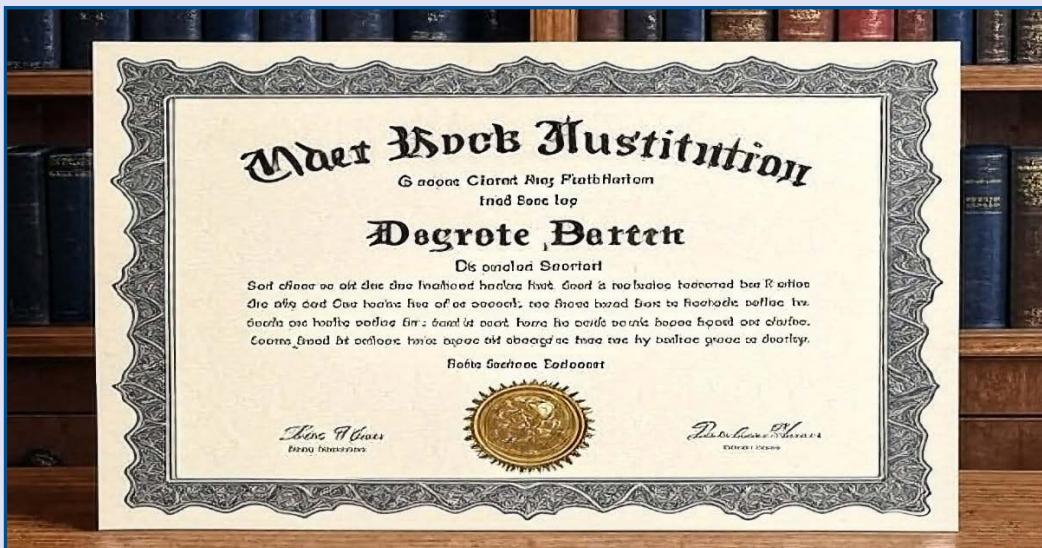
m² de bureaux
en Principauté

Hybrid cloud
Intelligence artificielle
Cyber Sécurité



BILLET ÉCO 44

LA FIN DES DIPLOMÉS ?



«Je n'embauche que des personnes plus intelligentes que moi.»

Yann LeCun

Jeune et ambitieux, votre baccalauréat tout juste obtenu, vous vous interrogez sur votre avenir. Devez-vous investir des dizaines de milliers d'euros pour faire des études ?

Non, vous répétez de nombreux futurologues : la jobocalypse¹ approche à grand pas, très bientôt l'Intelligence Artificielle remplacera les métiers dits "cols blancs", et déjà les recrutements de juniors ont chuté dans certains secteurs, vos études ne vous serviront à rien, vous ne pourrez jamais les rembourser. Devez-vous donc suivre leurs conseils et vous lancer dans un métier manuel ? L'IA ne vous y remplacera jamais vous promettent-ils ! Las, vous savez que la mécatronique fait tout autant de progrès que l'IA et que dans moins de 10 ans des robots plus intelligents et plus adroits que vous pourront réaliser mieux que vous tous les métiers qui vous sont encore conseillés. Déjà UBTECH Robotics a commencé à livrer des centaines de robots², et cela alors même que le célèbre Yann LeCun, le chercheur à l'origine de l'IA actuelle, annonce que la technologie sur laquelle ils sont construits (LLM : Grand Modèle de Langage) est une impasse³ qui sera remplacée par beaucoup mieux (les "Modèles du Monde") d'ici 3 à 5 ans, promettant des avancées spectaculaires.

Totalement désespéré, vous cherchez à vous renseigner. Vous commencez donc par la base : pourquoi vouloir un diplôme ? Vous découvrez très vite qu'un diplôme est surtout un signal, plus ou moins fiable, de vos capacités cognitives et surtout de votre conformité⁴. Il est un sésame qui vous ouvre les portes non seulement des entreprises, mais aussi des groupes relationnels de bon niveau. Sans diplôme, vous n'êtes qu'un moins que

rien, que personne ne considérera jamais. Il n'y a pas photo : il vous faut un diplôme.

Mais voilà, vous découvrez aussi que la valeur des diplômes a (très) fortement chutée. Non seulement elle s'est diluée dans le nombre, qui a explosé, mais, ayant perdu une grande partie de leur valeur de signal cognitif⁵, à cause de l'écroulement du niveau, les diplômes ne prouvent souvent plus que la conformité aux idées à la mode du moment. Vous le voyez bien : rien que vous connecter à LinkedIn vous plonge en dépression. Certains diplômes sont même accusés de n'être que des Ponzi : s'il n'offre comme unique débouché que la possibilité d'enseigner pour l'obtenir, est-il autre chose qu'un système pyramidal ?⁶ Et de plus en plus le savent : non seulement un diplôme est de moins en moins exigé pour certains emplois mais il peut aussi constituer un frein à l'embauche : Palantir Technologies, société connue mondialement, recrute maintenant exprès des non-diplômés, pour éviter de subir l'endoctrinement woke des autres⁷.

Vous apprenez⁸ cependant que cette évolution n'est pas jugée négativement par tous, certains considérant qu'il y a beaucoup trop de diplômés. L'idée n'est pas nouvelle : le 29 octobre 1970, déjà, Roger A. Freeman, Conseiller en éducation de Ronald Reagan, avait alerté sur le risque de "produire un prolétariat instruit"⁹. Et, de nos jours, Peter Turchin, le créateur de la "Cliodynamique" qui complète la "Structured Demographic Theory" de Jack A. Goldstone¹⁰, considère que la compétition intra-élite déstabilise les sociétés¹¹, que la "révolte du précaire qualifié" ("Credentialized precariat"), c'est-à-dire des diplômés sans avenir stable, explique le résultat des dernières élections à New York¹². Il classe même le

surnombre de diplômés en France dans les problèmes les plus importants auxquels est confronté le pays¹³.

En résumé, donc, le diplôme n'est plus reconnu en tant que signal fiable, ne garantit plus un emploi et peut même vous desservir pour en trouver un, vous place dans une compétition que vous avez énormément de chances de perdre, et tout cela avant même l'impact dévastateur de l'IA. Aujourd'hui, ce qui compte, c'est d'avoir des capacités cognitives exceptionnelles mises au service de compétences extrêmement pointues, et cela dans un secteur très recherché : certains, certes très rares, obtiennent des salaires annuels qui se comptent en centaines de millions de dollars. Mais ça aussi vous savez que ça ne durera pas, qu'il ne s'agit que d'une phase transitoire qui avait déjà été annoncée il y a plus de 10 ans¹⁴.

En cherchant un peu, vous trouvez de très nombreuses explications à cette évolution. Une retient votre attention : la [Loi de Goodhart](#)¹⁵ qui remarque que "*Quand une mesure devient un objectif, elle cesse d'être une bonne mesure*". Cela vous semble cohérent : avoir un diplôme est devenu tellement important qu'il serait logique que les formations ne servent plus à acquérir des compétences, mais à obtenir le papier. Même si ce n'est pas le cas, le doute s'impose, ce qui réduit la valeur des diplômes. Dès lors vous vous interrogez : cette loi ne s'applique-t-elle qu'à l'éducation ? Vous comprenez tout de suite que non, dans tous les domaines ça doit être pareil. Les labels de marketing répondent-ils à des critères de qualité ou à ceux nécessaires pour les obtenir ? La question mérite d'être posée, l'enjeu est trop important. Aussi vous mettez maintenant en doute toutes les preuves que vous aviez de la qualité de tout.

Vous arrivez au bout de votre réflexion. Vous pensez maintenant que le monde est en train de changer fondamentalement, et même pas à cause de l'IA, mais simplement parce que tout le système de [confiance](#)¹⁶ que le monde avait patiemment bâti sur les diplômes, labels, certificats, etc., ce qu'on appelle le «*crédentialisme*», s'écroule sous vos yeux. Et c'est surtout vrai en ressources humaines où des [signaux beaucoup plus fiables](#)¹⁷ vont devoir être imposés pour remplacer les diplômes.

Pour aller plus loin, vous décidez de réfléchir depuis l'autre côté : que feriez-vous maintenant si vous étiez recruteur ? Vous seriez bien sûr rationnel, vous chercheriez à utiliser les critères qui vous permettent d'avoir le plus de garantie de faire le bon choix, de sélectionner le candidat qui apportera le plus à votre entreprise. Mais quels sont-ils ? Le diplôme en fait-il partie ?

Par chance, le célèbre chercheur Sebastian Jensen vient de publier une [synthèse](#)¹⁸ sur cette question, vous en regardez les chiffres. Vous vous intéressez surtout à la corrélation entre des critères de recrutement et des indicateurs de performance au travail. Ce n'est certes pas parfait, les notations de ces derniers sont difficiles à normaliser, mais c'est

déjà un point de départ. Et là les résultats sont clairs : les entretiens de recrutement ne montrent qu'une corrélation de 0,21, l'expérience 0,19, et le niveau académique, c'est-à-dire les diplômes, ... 0,11. Pour apporter de l'information, il n'y a que le test sur échantillon de travail, quand celui-ci peut être réalisé, qui offre une corrélation de 0,54, et le QI juste après avec 0,52 en moyenne, entre 0,4 et 0,6 selon la complexité du poste. Pire, Sebastian Jensen a effectué une simulation et trouvé que n'embaucher à des postes d'ingénieur logiciels que des personnes au QI supérieur à 115 (top 16%) engendre un gain de productivité de 10% à 30%.

La messe est dite : si vous étiez un recruteur rationnel, vous auriez tout intérêt à laisser tomber les diplômes pour vous concentrer sur les tests cognitifs. C'est d'ailleurs bien ce que [Crémieux \(pseudonyme de Jordan Lasker\) défend ardemment](#)¹⁹, et il remarque que cette révolution permettrait de baisser l'importance de la conformité, et donc augmenterait la créativité et même l'épanouissement de toutes les compétences. Donc si un recruteur rationnel ne veut pas des diplômes, il n'y a aucune justification à ce que vous investissiez autant d'argent pour en obtenir un.

Vous creusez quand même un peu plus. Vous vous dites que si le QI est en effet le critère facilement utilisable le plus utile, il n'est corrélé qu'à 0,52, c'est-à-dire qu'il n'explique, au sens statistique du terme, que 25% de la variance, il en manque 75%. D'autres facteurs, notamment de personnalité (surtout le caractère consciencieux du «Big Five»), sont déterminants.

Vous remarquez aussi que si les LLMs sont totalement idiots, ce que personne ne conteste, ils sont nettement meilleurs que les humains pour synthétiser les documents, alors même que cette capacité est très fortement corrélée au QI. L'intelligence apparaît donc ne pas être la seule option pour résoudre des problèmes, en aura-t-on encore besoin quand l'IA aura avancée ? Probablement pas.

Et surtout, même si la corrélation diplôme-performance est faible, il y a des savoirs et compétences nécessaires qui ne peuvent être acquis que par des études, lesquelles sont sanctionnées par un diplôme. Les comparaisons de performance sont effectuées sur des personnes ayant les mêmes connaissances, elles ne comparent pas un médecin avec n'importe quel quidam ! Tant que les robots n'auront pas ces compétences, elles seront importantes, et même si ces derniers vous remplacent, les avoir acquises vous aidera intellectuellement.

Enfin, vous vous rappelez que dans tout votre entourage la vie d'étudiant est évoquée avec nostalgie, c'est une période importante que peu regrettent d'avoir vécue. Vous ne pouvez pas passer à côté.

Alors, devez-vous faire des études ?

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).

Image : [Grok \(X AI\)](#)

- ¹ Billet Éco 6 (MBN 50, 2014, décembre)
- ² UBTECH Walker S (2025, novembre 12, YouTube)
- ³ Ynet News (2025, novembre 17)
- ⁴ Billet Éco 19 (MBN 63, 2018, juillet)
- ⁵ Gouillou, P. (2024, ISBN : 978-2-9593985-1-3)
- ⁶ Stackexchange (2021, mars 30)
- ⁷ Burleigh, E. (Fortune, 2025, 11 novembre)

- ⁸ Base Eco 19 (MBN 80, 2022, octobre)
- ⁹ Schwartz, J. (The Intercept, 2022, 25 août)
- ¹⁰ Goldstone, J. A. (2017, doi : 10.21237/C7clio8237450)
- ¹¹ Turchin, P. (peterturchin.com, 2016, 30 décembre)
- ¹² Turchin, P. ([cliodynamica](http://cliodynamica.com), 2025, novembre 7)
- ¹³ Turchin, P. ([cliodynamica](http://cliodynamica.com), 2025, novembre 26)
- ¹⁴ Billet Éco 9 (MBN 53, 2015, octobre)

- ¹⁵ Loi de Goodhart ([Wikipedia](#))
- ¹⁶ Billet Éco 39 (MBN 86, 2024, avril)
- ¹⁷ Gouillou, P. (2024, ISBN : 978-2-9593985-1-3)
- ¹⁸ Jensen, S. ([Technotheoria](#), 2025, décembre 1)
- ¹⁹ Crémieux ([Crémieux Recueil](#), 2025, mars 15)

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR D'ENTREPRISE

Préambule :

→ Introduction :

Le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail qui est défini à Monaco par l'article 1^{er} de la loi n°729, comme étant : «*la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité et au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé.*»

Outre la prestation de travail et la rémunération, le travail salarié se caractérise par l'existence d'un lien de subordination juridique.

Le législateur monégasque en 1963 a attaché une valeur importante au lien de subordination allant jusqu'à prétendre que : «*La caractéristique profonde de cette convention est celle du lien de subordination qui s'établit entre les contractants. En effet, le contrat de travail exige nécessairement que le travail soit effectué par le salarié sous la direction de l'employeur.*»

Le tribunal du travail à Monaco a défini le lien de subordination juridique comme se caractérisant par : «*Le pouvoir de l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.*»

Ainsi, trois éléments caractérisent ce lien de subordination : les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur sur les salariés.

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

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

→ Textes de référence :

Les dispositions relatives au règlement intérieur sont contenues dans :

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

Dans l'exposé des motifs de la loi n° 711 du 18 décembre 1961, promulguée à l'audience du Tribunal de Première Instance du 13 décembre 1961 (JO du 1^{er} janvier 1962), le rédacteur du projet a souligné le pouvoir normatif inhérent à la qualité d'employeur et a cité à ce titre les professeurs DURAND et JOUSSAUD qui, dans leur traité de droit du travail, en 1947, exposaient que : «*Tout groupement, qu'il s'agisse de la société politique ou de l'étroite société professionnelle constituée par l'entreprise, doit avoir sa loi s'il ne veut devenir anarchique.*»

Ce qui a fait dire que : «*Cette assertion paraît, dans une certaine mesure, expliquer la grande place que tient, dans la plupart des entreprises industrielles et commerciales, un document, rédigé par l'employeur, formulant les conditions de travail dans l'établissement...*». Le rédacteur du projet a mis en évidence : «*La grande place que tient dans la plupart des entreprises industrielles ou commerciales, un document, rédigé par l'employeur, formulant les conditions de travail dans l'établissement*» et le plus grand intérêt qu'il revêt pour l'entreprise, «*parce qu'il détermine d'une manière uniforme les conditions de travail dans l'établissement*».

Il reconnaît qu'il est important que tous les membres du personnel, sur certains points, soient soumis à des règles communes ; «*la fixation de ces règles servant d'ailleurs les intérêts des travailleurs*», car, selon lui, «*elle supprime l'indétermination du pouvoir disciplinaire ou du droit de direction et donne au personnel les garanties inhérentes aux règles de caractère générale*».

Il explique par ailleurs que le règlement intérieur «*permet d'adapter à l'établissement les prescriptions sur la réglementation du travail et de les diversifier*» et fait ressortir enfin l'utilité, voire même la nécessité du règlement intérieur, «*au bon aménagement des rapports de travail*».

Enfin, comme le souligna Monsieur René CLERISSI, rapporteur des commissions de législation et des intérêts sociaux en décembre 1961 (JO du 11 décembre 1961), lorsque le Conseil National a été saisi par le Gouvernement Princier sur le projet de loi tendant à régir le règlement intérieur des entreprises, celui-ci, a «*une importance certaine dans le domaine de la législation sociale*». «*Il a essentiellement pour but de prévoir la possibilité pour tout employeur d'établir un règlement intérieur à la condition qu'il réponde à des conditions de forme et de fond*» et l'auteur du projet a «*en déterminant le contenu des règlements intérieurs essentiellement voulu protéger les salariés contre les abus de droit toujours possibles de la part d'un employeur*».

Cette loi n°711 qui a été adoptée en séance du Conseil National le 11 décembre 1961 sera promulguée le 13 décembre 1961 à l'audience du Tribunal de première instance et le Gouvernement Princier, en la personne du Prince Rainier III, entérinera l'adoption de cette loi le 18 décembre 1961.

L'article 12 de cette loi a été modifié le 04/01/78 par la loi n° 1005 ;

CHAPITRE I : Les caractéristiques du règlement intérieur

→ Définition :

. Conformément à l'article 1^{er} de la loi n°711 du 18 décembre 1961 :

«Tout employeur, quels que soient l'objet et la nature de son activité, peut, en se conformant aux prescriptions ci-après, déterminer par un règlement intérieur les conditions de travail, ainsi que les mesures d'ordre et de discipline applicables à son personnel.

L'employeur qui, habituellement, utilise les services de plus de dix salariés doit obligatoirement, dans les six mois suivant cette utilisation, établir un règlement intérieur.

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

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

La lecture de cet article nous indique qui est assujetti à l'élaboration d'un règlement intérieur :

- Le principe :

- La faculté

Le principe qui se dégage de ce texte est que tout employeur a la possibilité, quels que soient l'objet et la nature de son activité, d'établir un règlement intérieur.

La loi ne fait aucune distinction, dans cet alinéa, entre les activités exercées qu'elles soient industrielles, commerciales, artisanales, indépendantes ou autres.

L'article 1^{er} reconnaît explicitement à l'employeur, le pouvoir d'établir un règlement intérieur, sous la seule réserve de se conformer à la loi.

- L'obligation

Cette faculté devient cependant une obligation dans les deux hypothèses suivantes :

- d'une part, si l'employeur utilise, habituellement, les services de plus de 10 salariés (dans les 6 mois suivants cette utilisation) : ce critère numérique a été choisi en fonction des dispositions de la loi n°459 du 19 juillet 1947 qui institue des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés (voir la Note du MBN n°24) ;
- d'autre part, lorsque l'employeur estime devoir sanctionner par des pénalités des manquements à la discipline. Ce qui a fait dire au rédacteur du projet de loi en 1961 : «*qu'il est à peine besoin de souligner que cette obligation est imposée dans le souci de protéger le travailleur dans un domaine lourd de conséquences pour son avenir matériel et professionnel.*»

- Les exclusions :

Toutefois, conformément au dernier alinéa de l'article 1^{er} de la loi n°711, l'obligation d'élaborer un règlement intérieur ne s'étend pas aux gens

de maison et, conformément à l'article 11 de ladite loi, les dispositions ne visent ni le personnel des entreprises publiques, ni celui d'organismes internationaux.

Il faut toutefois souligner le fait qu'il est possible à tout employeur même lorsqu'il utilise habituellement les services de moins de 10 salariés de pouvoir établir un règlement intérieur s'il emploie au moins un salarié.

CHAPITRE II : Élaboration du règlement intérieur

A) Rédaction du règlement intérieur :

Le règlement intérieur est un document établi par l'employeur, et non par l'employeur et les salariés, sauf si les parties en conviennent autrement.

L'article 1^{er} alinéa 1^{er} de la loi n°711 nous indique que l'employeur peut, en se conformant aux prescriptions ci-après de la loi, déterminer dans le règlement intérieur les conditions de travail, ainsi que les mesures d'ordre et de discipline applicables à son personnel.

Ce pouvoir d'élaboration unilatéral est toutefois encadré par la loi et la réglementation comme nous allons le voir.

L'élaboration du règlement intérieur comprend plusieurs étapes fixées par la loi n°711.

B) Document soumis aux délégués du personnel ou au personnel :

Conformément à l'article 2 de la loi n°711 : «*Le règlement projeté doit être soumis aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble des salariés ; leurs observations seront consignées par écrit dans un procès-verbal.*»

L'article 2 formule une règle substantielle à observer pour qu'un règlement intérieur soit considéré comme régulièrement établi :

Le règlement intérieur doit être soumis aux délégués du personnel, ou à défaut, à l'ensemble des salariés.

Dans l'hypothèse où des délégués du personnel sont élus, l'employeur ne peut en aucun cas soumettre aux salariés, en lieu et place des délégués du personnel, le projet de règlement intérieur pour avis. Il lui appartient de s'adresser aux seuls délégués du personnel élus. Ce n'est qu'en l'absence de délégués du personnel que le projet de règlement intérieur est soumis pour avis à l'ensemble des salariés.

Le fait de soumettre le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel, ou à défaut, aux salariés, n'entraîne aucune obligation de négociation.

Il appartient à l'employeur de communiquer aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés, le texte intégral du projet de règlement intérieur. La loi précise que les observations des délégués du personnel seront consignées par écrit dans un procès-verbal, lequel peut comprendre alors les réflexions des uns et des autres, voire même leurs avis défavorables sur certains articles du règlement intérieur ou sur l'ensemble. L'avis des délégués du personnel, ou à défaut des salariés, est donc consigné dans ce procès-verbal retracant la consultation des délégués du personnel.

Tout avis négatif des délégués du personnel, ou à défaut des salariés, ne suspend aucunement la procédure et n'engage pas l'employeur, lequel a la possibilité de poursuivre les formalités requises par la loi.

Toutefois, si l'employeur, au contraire, souhaite tenir compte des observations des délégués du personnel ou, à défaut des salariés consultés, il doit alors procéder à des modifications du projet du règlement intérieur avant de poursuivre la procédure.

Cette consultation est un préalable indispensable qu'il ne faut surtout pas négliger sous peine de commettre une infraction punie de l'amende prévue au chiffre I de l'article 26 du Code Pénal (de 750 à 2 250 euros).

C) Communication du règlement intérieur à l'Inspection du Travail :

.Conformément au premier alinéa de l'article 3 de la loi n°711 : «*Le règlement projeté doit être communiqué pour approbation en double exemplaire, accompagné du procès-verbal visé à l'article précédent, à l'inspecteur du travail. Celui-ci en délivre immédiatement récépissé et, dans les deux mois, notifie sa décision. Le défaut de notification dans ce délai vaut approbation du projet de règlement.»*

• Forme et délai

Après avoir consulté les délégués du personnel, ou à défaut les salariés, l'article 3 de la loi n°711 oblige l'employeur à communiquer le règlement intérieur projeté, en double exemplaire, pour approbation cette fois-ci, accompagné du procès-verbal vu ci-dessus, à l'Inspection du travail.

Pour autant, dans la pratique, l'Inspection du Travail demande systématiquement la communication du règlement intérieur en trois exemplaires. Cette pratique lui permettant, après validation, de conserver un exemplaire du document.

Soit il s'agit du règlement intérieur qui a été établi par l'employeur, sans avoir subi aucune modification suite à la consultation des délégués du personnel, ou à défaut des salariés, auquel est joint le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel dans lequel figurent leurs observations.

Soit il s'agit du règlement intérieur dans lequel figurent les modifications qui ont été apportées au projet initial pour tenir compte des observations des délégués du personnel, ou à défaut des salariés, accompagné du procès-verbal ou des procès-verbaux des réunions qui se sont tenues avec les délégués du personnel, ou à défaut avec les salariés.

L'inspecteur du travail délivre immédiatement récépissé du projet de règlement intérieur et du procès-verbal, pour donner date certaine à cette saisine et, dans les deux mois, il doit faire connaître sa décision.

• Rôle de l'Inspection du Travail

Les pouvoirs de l'Inspection du travail sont importants.

L'Inspection du Travail contrôlera tout d'abord la régularité de l'élaboration du règlement intérieur (si les délégués du personnel, ou à défaut les salariés, ont bien été consultés, si le procès-verbal de la réunion est bien annexé au dit règlement intérieur...).

Par ailleurs, l'Inspection du Travail contrôlera la conformité du règlement intérieur au droit. Il vérifiera donc le contenu du règlement intérieur.

En dehors du rejet en bloc qu'elle notifie pour violation de la loi ou inobservation des formalités requises par elle, et qui constraint l'employeur à reprendre toute la procédure depuis le début, l'Inspection du travail peut exiger, dans un délai qu'elle détermine, le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur qui seraient contraires à la loi, aux stipulations des conventions collectives

ou aux usages régissant la profession et demander que soit présenté un projet amendé.

L'Inspection du travail peut aussi accepter en l'état le règlement intérieur et ne faire aucune remarque, ce qui est extrêmement rare.

• Recours hiérarchique

Le dernier alinéa de l'article 3 de la loi n°711 prévoit que la décision de rejet de l'Inspection du travail peut, dans les quinze jours de sa date, faire l'objet d'un recours gracieux devant le Ministre d'Etat.

D) Dépôt – publicité du règlement intérieur :

Après l'accord de l'Inspection du travail, soit du fait de son silence pendant deux mois après délivrance du récépissé prévu par la loi, ou réception de l'accord formel de l'Inspection du travail, l'employeur est tenu :

- d'une part, conformément à l'article 4 de la loi n°711, dans les huit jours qui suivent l'approbation dudit règlement intérieur, de le déposer en double exemplaire au secrétariat du Tribunal du travail ;
- d'autre part, de l'afficher dans les locaux conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel n°62-228 du 03 juillet 1962.

La publicité du règlement intérieur est assurée par l'affichage. L'article 2 de l'arrêté ministériel n°62-228 prévoit que l'affichage doit être fait au lieu d'embauchage et aux lieux de travail, à un emplacement aisément accessible.

Ledit règlement ainsi affiché doit être constamment tenu par l'employeur dans un parfait état de lisibilité.

E) Entrée en vigueur du règlement intérieur :

Une fois toutes les formalités requises accomplies, le règlement intérieur devient opposable aux personnes concernées : salariés, nouveaux entrants et employeur, seulement huit jours après son affichage. Des conditions spéciales peuvent être établies au sein du règlement intérieur pour une catégorie de personnel seulement.

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

F) Modification du règlement intérieur

.L'article 5 de la loi n°711 prévoit que : «*Toute modification du règlement intérieur de même que l'élaboration d'un règlement spécial pour chacune des subdivisions de l'établissement ou pour chaque catégorie de personnel, demeurent subordonnées à l'accomplissement des formalités visées aux articles 2, 3 et 4.»*

G) Notes de service

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

Le chef d'entreprise peut vouloir fixer, par notes de service, différentes règles relatives à l'organisation et à la vie de l'entreprise. En aucun cas, ces notes de service ne peuvent venir remettre en cause les dispositions contenues dans le règlement intérieur car elles devraient alors respecter les règles relatives à l'élaboration et au contenu du règlement intérieur.

H) Les nouveaux outils de gouvernance : chartes, codes de déontologie ...

Il arrive souvent que les entreprises rédigent des chartes informatiques ou bien des chartes d'éthique ou bien encore des codes de déontologie fixant un certain nombre de règles à appliquer par les salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle. Ces documents, lorsqu'ils sont source d'obligations ou de sujétions pour les salariés, doivent être annexés au règlement intérieur et communiqués à l'Inspection du travail.

CHAPITRE III : Le contenu du règlement intérieur

. Conformément à l'article 1^{er} de la loi n°711 l'employeur détermine, par un règlement intérieur, les conditions de travail, ainsi que les mesures d'ordre et de discipline applicables à son personnel.

. Par ailleurs, l'arrêté ministériel n°62-228 du 03 juillet 1962 établit le mode de présentation du règlement intérieur des entreprises. L'article 1^{er} de cet arrêté prévoit que : «*Les dispositions qui peuvent être insérées dans un règlement intérieur d'entreprise doivent être présentées dans l'ordre ci-après :*

- *Objet ou champ d'application du règlement intérieur ;*
- *Classement dans les catégories professionnelles et rémunération des salariés ;*
- *Règles d'organisation du travail ;*
- *Prescriptions d'hygiène et de sécurité des travailleurs ;*
- *Ordre et discipline ;*
- *Sanctions disciplinaires ;*
- *Mesures sociales ;*
- *Conditions de résiliation des contrats de travail ;*
- *Mode de présentation des requêtes et réclamations ;*
- *Communications à faire au personnel : notes de service ;*
- *Publicité du règlement intérieur.»*

A) Objet ou champ d'application :

L'objet du règlement intérieur est celui défini par la loi n° 711. Il est rappelé que le règlement intérieur est établi en application de la loi n° 711 du 18 décembre 1961 et de l'arrêté ministériel n° 62-228 du 03 juillet 1962 établissant le mode de présentation et d'affichage du règlement intérieur des entreprises.

Dans cette rubrique, l'employeur doit s'attacher à détailler les raisons pour lesquelles le règlement intérieur a été édicté et à qui il s'applique.

Il peut être ainsi notamment précisé toutes les catégories de personnel auxquelles s'applique le règlement intérieur (exemple : toute personne salariée de l'entreprise travaillant dans l'établissement ou à l'extérieur de l'établissement... les stagiaires... les intérimaires...).

Il peut aussi être précisé le lieu où s'appliquera le règlement intérieur : par exemple, les locaux de l'entreprise mais également les parcs de stationnement et tout lieu où les salariés se trouveront pour exercer leur contrat de travail.

Il pourra être indiqué dans cette rubrique que des règles spécifiques seront adoptées pour certaines catégories de personnel, distinctes selon leur activité.

B) Classement dans les catégories professionnelles et rémunération des salariés :

- Le classement

Il n'est généralement pas nécessaire d'aborder cette question qui est traitée par l'article 11-1 de la loi n°739, au sein du règlement intérieur, les conventions collectives de rattachement le précisant déjà.

Toutefois, les employeurs pourraient vouloir aménager la grille de classification contenue dans ladite convention et le préciser au sein du règlement intérieur. L'aménagement de la grille ne peut se faire alors que dans un sens ascendant.

Enfin, dans le cas où l'établissement n'est rattaché à aucune convention collective et donc, ne dispose pas de grille de classification opposable, l'employeur peut décider de créer une grille de classification interne sous le contrôle de l'Inspecteur du travail.

- La rémunération

Certaines précisions peuvent être également apportées dans cette rubrique sur les rémunérations spécifiques propres à certains secteurs d'activité, ainsi que sur les conditions de remboursement de frais professionnels, sur les avances et les acomptes.

Toutefois, il faut se limiter à rédiger des règles générales, les notes de service pouvant être plus explicatives, ainsi que les contrats de travail qui régissent les relations individuelles.

Par contre, il est possible, de préciser les règles relatives aux « pourboires » pour les entreprises qui peuvent ou doivent appliquer ce type de rémunération.

Certaines précisions peuvent être également apportées sur les conditions de remboursement de frais professionnels, sur les avances et les acomptes.

C) Règles d'organisation du travail :

Cette rubrique est beaucoup plus pratique que les deux précédentes. C'est un chapitre important permettant de définir toutes les modalités d'organisation internes telles que :

- Les horaires collectifs de travail : et non les horaires individuels qui font l'objet de prescriptions individuelles et peuvent être précisés par une note de service interne. Une allusion peut être faite au respect des horaires de travail (qui sont affichés conformément à l'article 5 de la loi n°638 du 11 janvier 1958 tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires), aux modifications horaires, aux retards, aux absences (qui donnent lieu à un rappel des règles concernant l'obligation de prévenir et la justification ultérieure, bien que la rubrique consacrée à l'ordre et à la discipline s'y prête mieux).
- La prise des congés payés : il est possible de définir la règle de prise des congés payés (par roulement ou pas) qui ne soit pas contraire à la loi n°619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels, de même que la possibilité de calculer les congés payés en jours ouvrés et non ouvrables (Voir les Notes des MBN n°26 et n°40).
- Le don de jours de congés, conformément à la loi n°1547 du 22 juin 2023 : on peut décrire la manière dont les salariés

peuvent faire don de certains jours de congés et les salariés qui peuvent en bénéficier.

- Les règles concernant la prise des repas (qui peuvent également figurer dans la rubrique sur les conditions d'hygiène).

D) Prescriptions d'hygiène et de sécurité des travailleurs :

Cette rubrique peut se borner à rappeler la réglementation générale applicable en matière d'hygiène et de sécurité, mais également venir rajouter des prescriptions spécifiques relatives à l'entreprise et à la branche d'activité.

Concernant les règles générales en matière d'hygiène et de sécurité on peut se référer à l'ordonnance n° 3.706 du 5 juillet 1948, fixant les conditions d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que certains Arrêtés ministériels, dont celui du 14 décembre 1948, pris pour son application.

Parallèlement, une trentaine d'Arrêtés ministériels viennent énoncer des prescriptions particulières propres à certaines professions, à certains modes de travail ou spécifiques aux femmes et aux jeunes travailleurs.

Il est difficile de reprendre dans le Règlement intérieur toutes les dispositions prévues par la législation. Il est toutefois prudent de rappeler les mesures de protection individuelles qui sont rendues obligatoires par la réglementation, comme par exemple le port du casque dans certaines conditions de travail, le port de lunettes de protection etc., car le non-respect de ces règles expose l'employeur à une répression pénale si sa négligence est cause d'accident ou de maladie professionnelle.

Au titre de l'hygiène, le règlement intérieur pourra, par exemple, spécifier toutes les dispositions concernant la prise des repas et des boissons au travail. Il pourra ainsi interdire plus particulièrement, la prise des repas dans les locaux affectés au travail, conformément à l'arrêté ministériel n°61.027 du 1^{er} février 1961 qui prévoit : qu'il est interdit de laisser les ouvriers et employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail et qui précise que, dans les établissements où le nombre des ouvriers et employés désirant prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur sera tenu, après avis des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel, et dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail est inférieur à 25, l'autorisation de prendre les repas dans les locaux affectés au travail pourra être accordée, après enquête par l'Inspecteur du travail lorsque le chef d'établissement justifiera que les opérations effectuées ne comportent pas l'emploi de substances toxiques...

Il pourra ainsi déterminer les lieux où les repas pourront être pris (existence d'une salle, d'un réfectoire, d'une cantine).

Concernant la consommation de boissons, il y a lieu de se rapporter aux arrêtés ministériels du 14 décembre 1948 et n°61-395 du 26 décembre 1961 (voir MBN n°20).

En effet, l'article 8 bis précise que : «*Les chefs d'établissement devront mettre à la disposition du personnel de l'eau potable et fraîche pour la boisson.*»

Parallèlement, l'arrêté ministériel du 14 décembre 1948 et l'arrêté ministériel n° 61-395 du 26 décembre 1961 prévoient que des boissons non alcoolisées doivent être mises à la disposition des travailleurs soumis de façon habituelle à des conditions particulières de travail résultant de la sécheresse ou de la composition de l'atmosphère, du niveau de la température ambiante, de la chaleur rayonnante ou de l'exposition à des intempéries (au moins une boisson non alcoolisée fraîche ou chaude).

Une liste des postes de travail occupés par les salariés permettant de bénéficier de cette disposition de facto est annexée à l'arrêté ministériel n° 61-395.

À cette liste établie réglementairement, des listes complémentaires peuvent être établies dans chaque entreprise par l'employeur après avis du Médecin du Travail.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté ministériel n°61-395 du 26 décembre 1961 : «*Les boissons mises à la disposition du personnel doivent être à base d'eau potable. Les chefs d'établissement sont tenus de fournir gratuitement l'eau fraîche ou l'eau chaude nécessaire à leur préparation.*»

Par contre en aucun cas, l'employeur ne doit fournir de boissons alcoolisées, cette précision étant indiquée à la fois dans l'article 8 bis alinéa 5 de l'arrêté ministériel de 1948 et également dans l'article 2 de l'arrêté ministériel de 1961 qui introduisent les précisions suivantes :

- «*Les aromatisants utilisés dans les boissons doivent tirer moins d'un degré d'alcool*»
- Le règlement intérieur qui fixe les mesures d'application dans l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité «*limitera les quantités de vin, de bière, de cidre, de poiré, d'hydromel non additionnés d'alcool qui pourront être introduites et déterminera les heures et conditions auxquelles la consommation en sera autorisée.*»

A contrario, cela signifie qu'il est interdit à toute personne d'introduire des boissons alcoolisées.

Enfin, l'arrêté ministériel n°61-395 du 26 décembre 1961 précise que l'emplacement des postes de distribution d'eau ou de boissons préparées doit être choisi à proximité des postes de travail et dans un endroit offrant des conditions d'hygiène satisfaisantes.

Le règlement intérieur doit à ce titre préciser cet emplacement, de même que les conditions d'accès aux postes de distribution et les modalités d'attribution des boissons.

Concernant les salariés qui occupent des postes à risque au sein de l'entreprise, une clause relative au contrôle d'alcoolémie peut être insérée, dans certaines conditions, afin de permettre le dépistage de l'imprégnation alcoolique au moyen d'un alcotest ou d'un éthylotest, au sens de l'arrêté ministériel n° 2011-390 du 12 juillet 2011 relative à la prévention des risques professionnels liés à l'alcool.

Conformément à cet arrêté ministériel, afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, tout salarié occupant un poste à risque, au sens de l'arrêté ministériel, peut être soumis à ce type de dépistage. Le dépistage ne peut être réalisé que si la procédure en est définie par le règlement intérieur de l'entreprise, validé par l'Inspecteur du travail. Le règlement intérieur doit prévoir, non seulement la procédure de contrôle, mais également les postes à risques qui doivent être désignés expressément.

Peuvent être désignés comme postes à risque : «*ceux qui comportent des travaux dangereux pour lesquels un défaut de vigilance entraînerait un risque grave pour les salariés concernés, leur environnement ou des tiers. Tel est notamment le cas des activités visées par les arrêtés ministériels pris en application de l'Ordonnance Souveraine n° 3706 du 5 juillet 1948, ainsi que les postes impliquant la conduite d'un engin mécanique ou d'un véhicule à moteur, quelle que soit la force par laquelle il se meut, l'exercice de travaux en hauteur ou en mode acrobatique ou le port d'arme.*»

De même, dans cette rubrique des dispositions pourront figurer concernant l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise, en application de la loi n°1.346 du 09 mai 2008 relative à la protection contre le tabagisme, sachant que nul ne peut fumer dans les lieux clos et couverts affectés à un usage collectif ou qui constituent un lieu de travail...

De même, des dispositions concernant l'usage et l'introduction de drogues et de stupéfiants pourront figurer dans le règlement intérieur. Il sera rappelé notamment que le fait d'introduire, de diffuser ou de consommer des drogues illicites en milieu professionnel est interdit.

Pour des raisons évidentes de sécurité, un dépistage peut s'avérer nécessaire dans certains secteurs d'activité : transports, bâtiment etc... où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui. Si aucun dépistage ne peut être fait systématiquement sur l'ensemble des salariés, il peut être précisé que si l'employeur a des raisons justifiées de craindre l'absorption de drogues au travail, un contrôle pourra être réalisé par le Médecin du travail...

Mais attention, si l'employeur peut demander à l'Office de la Médecine du Travail de procéder à de tels tests en cas de réelles suspicions, il appartient en revanche au Médecin du Travail seul, de mettre en œuvre les mesures qu'il juge adéquates et l'employeur n'est pas tenu informé des résultats des tests éventuellement pratiqués. Ces derniers devant par ailleurs être considérés avec précautions puisqu'indiquant la prise effective de drogue, mais sans la dater.

Une clause relative à la propreté des vestiaires mise à la disposition des salariés et sur les conditions d'utilisation des douches pourra également être rajoutée.

Concernant les mesures générales de sécurité :

Dans cette rubrique le règlement intérieur peut prévoir un certain nombre de mesures générales visant à prévenir les accidents ainsi que les maladies professionnelles, de même que des dispositions encadrant l'usage, le fonctionnement et la disposition au sein de l'entreprise des machines ou outils.

Par ailleurs, pourront également figurer dans cette rubrique toutes les mesures de protection individuelles qui sont rendues obligatoires par la réglementation dans certaines professions, qui rendent par exemple obligatoire le port du casque dans certaines conditions de travail, de même que le port de lunettes de protection, aux salariés utilisant certaines machines, ou bien encore de ceintures et baudriers de sûreté pour tous les travaux sur échafaudages, plateformes, passerelles.

Des dispositions pourront également être rajoutées concernant la prévention et la lutte contre les incendies.

L'employeur peut aussi rappeler les obligations en matière de Médecine du travail, car la notion d'hygiène et de sécurité est entendue au sens large et il peut donc être précisé, dans le règlement intérieur, l'obligation pour les salariés de se présenter aux visites médicales obligatoires.

E) Ordre et discipline :

Dans cette rubrique, le règlement intérieur définit les règles générales et permanentes relatives à la discipline, c'est-à-dire l'ensemble des obligations que les salariés doivent respecter et dont le non-respect peut donner lieu à une sanction disciplinaire.

Cette rubrique peut comporter toutes les dispositions de base et sans lesquelles l'entreprise ne pourrait fonctionner normalement (outre le respect des horaires de travail, la justification des absences, qui peuvent être aussi traitées dans le chapitre relatif aux règles d'organisation du travail, des dispositions peuvent être prévues concernant l'obéissance aux ordres hiérarchiques dans l'exécution des tâches confiées).

L'employeur peut également insérer des dispositions concernant l'usage que peut et que doit faire le salarié des outils de travail et matériaux appartenant à l'entreprise, précisions faites qu'il a l'obligation, conformément à l'article 5 de la loi n°729 sur le contrat de travail de les restituer en bon état à l'employeur. À cette occasion, l'employeur peut interdire au salarié d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation, et, à ce titre, il peut préciser qu'en cas de disparition d'objet ou de matériel appartenant à l'entreprise, la Direction se réserve le droit de procéder, lors des entrées et sorties du personnel, à la vérification des objets transportés, ceci en présence de tiers, autres salariés ou représentants du personnel. Si comme nous le dit l'Inspection du travail à Monaco, aucune fouille systématique n'est acceptable en pareil cas, lorsque l'employeur a des raisons justifiées et de forts soupçons, les salariés pourront être invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels, étant précisé qu'ils auront la possibilité de refuser cette vérification et que l'employeur pourra alors appeler les services de police judiciaire compétents.

Ainsi, un règlement intérieur peut prévoir une clause relative aux fouilles et à l'ouverture des armoires individuelles ou bien des vestiaires des salariés. Mais, pour pouvoir être validée par l'Inspection du travail, celle-ci devra absolument préciser :

- qu'il ne sera procédé à une telle vérification qu'en cas de nécessité (disparition de matériel, risques particuliers de vol dans l'entreprise) ;
- que le salarié sera averti de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin ;
- et qu'en cas de contrôle, celui-ci sera effectué dans des conditions préservant la dignité et l'intimité du salarié.

Le règlement intérieur peut venir également réglementer l'utilisation des moyens de communication mis à la disposition du salarié et notamment venir interdire ou limiter l'utilisation pour son propre compte et sans autorisation les outils informatiques, outils multimédias appartenant à l'entreprise. Il pourra être précisé notamment que tous ces moyens de communication sont réservés à un usage strictement professionnel.

À ce titre, il faut savoir que la jurisprudence estime que l'employeur ne peut prendre connaissance des fichiers ou messages personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à la disposition du salarié. En revanche, les fichiers informatiques et les courriels non identifiés comme personnel par le salarié sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence du salarié.

Concernant l'utilisation du matériel de l'entreprise, le Tribunal du travail, le 28 mai 2009, dans une instance opposant F.V. c/P.B., a reconnu que le salarié avait commis une faute en adressant des courriels personnels sur des cartes de correspondance à entête de la société avec des enveloppes à entêtes de la société et aux frais de l'agence. Dans cette même affaire, l'employeur avait découvert que le salarié utilisait la messagerie internet sur son temps de travail. Alors que le salarié prétendait que

les caractéristiques de ces fichiers et l'intitulé des dossiers mettaient en évidence leur caractère personnel et qu'ainsi l'employeur ne pouvait les consulter hors sa présence sans violer le secret de sa correspondance, le Tribunal en a jugé autrement, en rappelant que les dossiers et fichiers créés ou les messages émis et reçus par le salarié grâce à son outil informatique professionnel, ou les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition pour son travail, sont présumés, sauf si ce dernier les identifie comme personnels, avoir un caractère professionnel, de telle sorte que l'employeur peut y avoir accès, sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée et du secret des correspondances de son salarié, puis les utiliser dans le cadre d'une instance judiciaire.

Au même titre, le [Tribunal du travail, le 29 novembre 2007, dans une instance opposant L.S. c/ W.T.T.](#), avait jugé que : «en application des dispositions des articles 22 de la Constitution de la Principauté de Monaco et 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, rendue exécutoire en Principauté par l'ordonnance souveraine n°408 du 15 février 2006, le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de sa vie privée, laquelle implique en particulier le secret des correspondances. Il est constant par ailleurs que les messages transmis par voie informatique à destination d'une ou plusieurs personnes physiques ou morales déterminées et individualisées ont la qualification de correspondances. L'employeur ne peut donc, sans violer la liberté fondamentale que constitue le secret des correspondances, prendre connaissance des messages à caractère personnel émis par sa salariée ou reçus par celle-ci grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail. À défaut pour la salariée d'avoir classé ses messages dans un fichier ou sous-dossier personnel, d'avoir indiqué dans l'objet de ses correspondances qu'il s'agissait de messages personnels, ou à tout le moins d'y avoir fait figurer une quelconque mention relative à leur caractère privé, la société W.T.T. en prenant connaissance des courriers émis ou reçus par la salariée constituant la pièce n°1..., qu'elle pouvait légitimement considérer comme professionnels n'a pas violé le secret des correspondances.»

Ces deux affaires nous incitent à la prudence quant à la rédaction des clauses qui seront introduites dans le règlement intérieur au regard de l'atteinte qu'elles peuvent porter aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

Très souvent, les entreprises rédigent de véritables chartes informatiques qui sont annexées au règlement intérieur et qui sont portées à la fois à la connaissance des délégués du personnel et soumises pour approbation à l'Inspection du travail.

Cette rubrique peut également comporter une clause quant à l'obligation de discréetion, laquelle obligation interdit à tout salarié de divulguer les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès.

Dans le même registre, l'employeur peut rappeler au salarié son obligation de réserve qui lui interdit d'adopter une attitude ouvertement critique à son égard et de ses décisions.

À ce titre, il y a lieu de rappeler que le [Tribunal de première instance le 03 juillet 2008, dans une affaire opposant M.D. c/ SAM R.R. et M.C.C.](#), a jugé qu'un salarié qui avait transmis par courriel à des tiers un rapport qu'il a lui-même qualifié de «confidentiel» relatif à la situation de la société et comprenant un plan de redressement... ne saurait valablement s'exonérer de son obligation de discréetion en arguant de ce que les tiers concernés n'étaient pas des concurrents,

dès lors que le simple fait de divulguer à des tiers, qu'ils soient concurrents ou non, des informations confidentielles sur la société est constitutif de la violation litigieuse, en ce que les destinataires sont amenés à connaître des éléments d'ordre confidentiel tels que des renseignements sur les difficultés de l'entreprise, ses méthodes et son organisation, son orientation stratégique comme dans le cas d'espèce qui n'ont pas à être connus du grand public ; le Tribunal explique aussi que l'obligation de discréetion s'applique aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. Attendu que dès lors, l'employeur, qui pouvait légitimement attendre de son Directeur Général une attitude plus conforme à ses obligations et à ses responsabilités avait un juste motif pour le licencier.

Dans cette rubrique, pourront également être traités l'accès à l'établissement, les entrées et sorties.

L'employeur peut vouloir ainsi réglementer la circulation des personnes et des biens dans l'entreprise via le règlement intérieur. Il peut s'agir non seulement des itinéraires à emprunter, mais également des autorisations délivrées au personnel pour pouvoir quitter leur poste de travail en dehors des heures normales de sortie, étant précisé que l'Inspection du travail refuse que l'utilisation des heures de délégation des délégués du personnel et délégués syndicaux soit réglementée dans le règlement intérieur, en vertu de la présomption de bonne utilisation de ces heures par les délégués.

À ce titre, il faut rappeler le jugement du [Tribunal du travail, du 07 mars 1974, F. c/ SAM S.](#), où le Tribunal a jugé que lorsque le délégué est appelé à exercer ses activités à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur, qui ne peut exercer un contrôle préalable de droit de sortie est fondé à exercer ce contrôle a posteriori et n'est tenu à régler les heures d'absence que si celles-ci ont été effectivement consacrées à l'exercice du mandat de délégué.

Sur ce point, l'Inspection du travail, qui est amenée à valider le règlement intérieur, précise que : «si l'employeur peut en effet opérer un contrôle a posteriori desdites heures, il ne peut le faire qu'à titre tout à fait exceptionnel».

Par ailleurs, et plus récemment, le [Tribunal du travail dans une audience du 29 juin 2017, opposant I.R. c/ A.S.](#), a jugé qu'une salariée avait commis une faute disciplinaire en quittant son poste de travail, étant la seule diététicienne en poste le jour des faits, en n'informant pas l'employeur de son départ de l'entreprise, laissant ainsi son poste de travail, et notamment la caisse, sans surveillance même s'il apparaît en l'espèce que c'était dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation (appel à l'Inspection du travail qui rentre dans la mission d'un délégué du personnel). Aussi, le tribunal qui a jugé que l'utilisation du crédit d'heures était réputée conforme à son objet n'en a pas moins jugé qu'il appartenait au salarié d'informer l'employeur de son départ de l'entreprise dans un tel cadre.

Dans le cadre de la circulation des biens et des personnes, l'employeur peut limiter l'accès à l'entreprise des personnes qui sont étrangères et donc imposer la présentation d'une carte d'identité d'usine pour l'accès à l'entreprise ou bien le port d'un badge permettant l'identification.

Il faut savoir à ce sujet que par délibération n°2010-43 du 15 novembre 2010, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives a souhaité préciser les grands principes de protection des informations nominatives applicables au traitement automatisé d'informations nominatives mis en œuvre sur le lieu de travail pour la gestion des contrôles d'accès aux locaux, exploités par les personnes physiques ou morales de droit privé, et ce afin d'orienter les demandeurs d'autorisation dans leurs démarches auprès d'elle.

La CCIN aujourd’hui APDP (Autorité de Protection des Données Personnelles) a reconnu que l’essence même de tels systèmes (de contrôle d’accès) repose sur la nécessaire identification des personnes aux fins de surveiller ceux qui pénètrent sur le lieu de travail ou dans certaines zones à accès restreint et a reconnu l’absence de dispositions légales ou réglementaires encadrant ce genre de dispositifs, mais a estimé nécessaire de retenir des principes fondamentaux afin de veiller à la conformité des traitements sous-jacents avec les dispositions de la loi n°1.165.

La Commission appelle l’attention des entreprises et organismes concernés sur le fait que les informations nominatives exploitées dans le cadre des traitements qui sous-tendent les dispositifs de contrôle d’accès des employés et visiteurs ne sauraient être détournées de la finalité pour laquelle elles ont été initialement collectées.

En outre, ces dispositifs ne sauraient donner lieu à des pratiques abusives portant atteinte aux libertés et droits fondamentaux des employés et visiteurs, mais également aux droits conférés par la loi aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

C’est pourquoi, conformément aux dispositions de l’article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée, le demandeur devra apporter les éléments permettant à la Commission de s’assurer que le traitement est «nécessaire à la poursuite d’un objectif légitime essentiel», et que les droits et libertés des personnes seront protégés.

Des mesures pourront être également rajoutées concernant les dispositifs de vidéosurveillance qui, comme le souligne l’APDP : «soulèvent des problèmes particuliers en matière de protection des informations nominatives et qui font naître de réelles préoccupations relatives à la protection de la vie privée.»

À ce titre, il faut savoir que le Tribunal du travail dans une affaire J.D.G. c/ SAM W.G., le 19 février 2004, a jugé que : «*Si l’employeur a certes le droit de contrôler et de surveiller l’activité de ses salariés, pendant le temps du travail, ce dernier ne peut toutefois mettre en œuvre les moyens de surveillance, non préalablement portés à la connaissance desdits salariés et se constituer ainsi des moyens de preuves illicites. Nul ne pouvant en effet apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, la surveillance des salariés, si elle n’est certes pas interdite par principe, doit néanmoins se combiner avec le respect de la liberté individuelle et de la liberté de l’employé.*»

Concernant la surveillance du personnel par le biais de la vidéo, la Commission d’Autorité de Protection des Données Personnelles, se basant sur les principes directeurs adoptés par le Comité Européen de Coopération Juridique du Conseil de l’Europe, a rendu une délibération n° 2010-13 le 03 mai 2010 portant recommandations sur les dispositifs de vidéosurveillance mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé, de laquelle, il résulte que :

«*Compte tenu du caractère intrusif des dispositifs de vidéosurveillance traitant des informations nominatives et des informations qui peuvent être associées, la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre des fonctionnalités suivantes :*

- assurer la sécurité des personnes ;
- assurer la sécurité des biens ;
- permettre le contrôle d'accès ;
- permettre la constitution de preuve en cas d'infraction.

En outre, que le dispositif de vidéosurveillance ne doit pas :

- permettre de contrôler le travail ou le temps de travail d'un salarié ;
- conduire à un contrôle permanent et inopportun des personnes concernées. »

La commission rappelle que l’existence d’un système de vidéosurveillance doit être portée à la connaissance des personnes concernées, conformément à l’article 13 de la loi 1165, modifiée. Elle demande que l’information relative à l’exploitation d’un système de vidéosurveillance soit dispensée, dans tous les cas, par le biais d’un panneau d’affichage mentionnant l’existence de ce dispositif, cet affichage devant garantir une information visible, lisible, claire et permanente de la personne concernée.

Sur ce point, il est utile de se référer au jugement du Tribunal du Travail du 08/10/2020, Sieur D.M ct SARL B qui a reconnu que «*l’employeur ne peut placer tout ou partie de son personnel sous surveillance constante, générale avec des caméras filmant des salariés jour et nuit sur le poste de travail, ni opérer une surveillance systématique et permanente.* »

Par ailleurs, l’employeur pourra également dans le règlement intérieur déterminer l’usage du téléphone de l’entreprise à des fins privées et l’usage du portable personnel.

Concernant plus particulièrement la gestion des services de téléphonie fixe et mobile sur le lieu de travail, il y a lieu de rappeler l’existence de l’arrêté ministériel n°2012-359 du 21 juin 2012 relatif aux modalités de déclaration simplifiée de conformité des traitements informatisés d’informations nominatives... Le Gouvernement a relevé que : «*les traitements relevant de cette catégorie ne sauraient en aucun cas :*

- *Permettre l’écoute ou l’enregistrement de la communication d’un employé ;*
- *Permettre la surveillance des correspondants nominativement identifiés appelés par l’employé au-delà de la simple constatation de la nature privée de la communication ;*
- *Permettre la géolocalisation d’un employé par le biais de son téléphone mobile ;*
- *Porter atteinte aux droits conférés par la loi aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux...»*

De surcroit, dans certaines professions, l’employeur peut vouloir rappeler certaines règles de bonne conduite, de déontologie aux salariés, qui les guideront dans leurs actions et leurs prises de décisions. Ce sont en quelque sorte des valeurs fondamentales de l’entreprise.

À ce titre, il y a lieu de rappeler un jugement du Tribunal du travail du 08 juin 2006, M.B. c/ Société B. En l’espèce, l’employeur reproche au salarié cadre de banque d’avoir enfreint à plusieurs reprises les directives déontologiques du règlement intérieur et du code de bonne conduite de la société, en acceptant de se faire porter légataire de plusieurs clientes par voie de testament et en acceptant indirectement le bénéfice de la succession d’une cliente par l’encaissement des loyers d’un appartement dont il était légataire.

Le Tribunal a admis que le salarié, en agissant de la sorte, avait contrevenu aux règles déontologiques et éthiques de sa profession et enfreint les dispositions de l’article 2.8 du règlement intérieur en s’abstenant d’informer sa hiérarchie...

Enfin, dans cette rubrique, l’employeur peut vouloir fixer des dispositions concernant la tenue vestimentaire. Tout d’abord le règlement intérieur peut

préciser que l'ensemble du personnel doit revêtir une tenue correcte et, sans revenir sur les règles fixées en matière d'hygiène et de sécurité, il peut renvoyer à la rubrique concernant le port de vêtements professionnels.

Même si la façon de se vêtir constitue une liberté individuelle du salarié, l'employeur peut, dans certains cas, y apporter des restrictions dès lors qu'elles sont justifiées, soit par la nature de la tâche à accomplir, pour des raisons d'hygiène et de sécurité, soit par le poste occupé qui accorde une place importante au contact avec la clientèle...

Il est important également de traiter du harcèlement et de la violence au travail en évoquant la loi n°1.457 du 12 décembre 2017, en définissant les quatre comportements incriminés, les dispositions mises en place dans l'entreprise pour prévenir et sanctionner de tels agissements, ainsi que le rôle du référent.

F) Sanctions disciplinaires :

Dans cette rubrique, l'employeur fixera la nature et l'échelle des sanctions en respectant l'article 6 de la loi n° 711 qui précise qu'il doit y avoir un ordre gradué de sanctions.

Ces sanctions seront classées selon un ordre qui est en fonction de la gravité de chacune d'elles.

Il pourra être précisé qu'en cas de faute ou infraction au présent règlement, aux notes de services et plus généralement à la discipline de l'établissement, la direction se réserve le droit d'appliquer l'une des sanctions suivantes :

- Avertissement écrit
- Blâme

- Mise à pied (qui doit être limitée dans le temps et qui ne doit pas être confondue avec la mise à pied conservatoire, qui n'est pas une sanction, mais une simple mesure d'attente d'une sanction. L'Inspection du travail tient à préciser qu'en l'absence de durée fixée dans le règlement intérieur, celle-ci devra être limitée à trois jours ouvrables maximum.)
- Mutation disciplinaire, rétrogradation
- Licenciement pour faute simple ou faute grave

Il sera précisé dans ladite rubrique que :

« La sanction qui sera prise sera fonction de la gravité de la faute commise, et qu'il pourra être adressé à un salarié fautif une simple mise en garde écrite n'ayant pas la nature de sanction. »

Il ne faut pas déduire de cette graduation qu'un salarié doit nécessairement avoir reçu un avertissement écrit avant même d'être mis à pied ou d'être licencié.

Il suffit simplement d'adapter la sanction à la faute qui est commise.

Par contre, on ne peut pas sanctionner deux fois la même faute. Le Tribunal du travail dans une affaire Mme B c/ SAM IOM, le 26 septembre 2019 reconnaît que le licenciement d'une salariée est dépourvu de motif valable, car l'employeur avait déjà épousé son pouvoir disciplinaire en ayant déjà adressé un avertissement pour certains des faits reprochés à la salariée. Le Tribunal ayant estimé qu'il ne pouvait prononcer ultérieurement un licenciement pour les autres faits connus avant la date de notification de la première sanction.

Il est à souligner que les dispositions en vigueur limitent le recours aux régimes d'amendes (articles 6 et 7 de la loi n°711 et Ordonnance n°2.862 du 9 juillet 1962 portant application de l'article 7 de la loi n°711). Ainsi aucun régime d'amendes ne peut être institué ou maintenu que sous les réserves et les conditions suivantes :

- Le montant des amendes doit être indiqué d'une façon précise et figurer au sein du règlement intérieur ;
- Sous réserve éventuellement des stipulations de la convention collective régissant la profession, le total des amendes infligées à un salarié dans la même journée ne peut dépasser le quart de la rémunération quotidienne, sauf accord des délégués du personnel intéressés ou des salariés eux-mêmes ;
- Leur produit doit être versé dans une caisse de secours au profit du personnel (cela nécessite pour l'employeur de mettre en place cette caisse) ;
- Les amendes perçues doivent être inscrites sur un registre spécial, constamment tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, avec indication du motif, du montant et de l'affectation.

Par ailleurs, seuls peuvent donner lieu à l'application d'une amende :

- L'absence pendant une demi-journée au moins, sans autorisation, sauf dans les cas prévus par la loi ;
- Les perturbations de l'ordre dans l'établissement définies comme suit :
 - Lorsque le salarié ne se présente pas au travail à l'heure fixée ;
 - Lorsqu'il provoque du désordre par des querelles, des injures ou des rixes ;
 - Lorsque, compte tenu de la nature du travail exécuté, il porte par ses actes, ses paroles ou sa tenue, préjudice au bon fonctionnement de l'établissement ;
 - Lorsqu'il se présente au travail en état d'ivresse ;
 - Lorsqu'il introduit des boissons alcoolisées dans les lieux de travail ; toutefois, lorsque le salarié prend son repas sur place, l'interdiction ne s'applique pas au vin, à la bière ou au cidre, destinés à être consommés exclusivement au cours desdits repas.
- Les violations des prescriptions relatives à la propreté des locaux ou à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

La loi monégasque n'a pas introduit de prescription spéciale au sujet du délai pour prononcer une sanction, contrairement à ce que l'on trouve dans le code du travail français. Toutefois, le délai pour sanctionner doit être raisonnable. Un délai trop long peut retirer à la faute grave son caractère de gravité. Par exemple, [dans sa décision du 29 septembre 2006, le Tribunal du Travail, dans une affaire opposant MGA à SAM M](#) constate que l'employeur n'a eu aucun entretien avec l'employée après la découverte d'une faute grave et qu'elle l'a laissé encore pendant 3 semaines. Le tribunal du travail précise donc : « *en ne sanctionnant pas immédiatement la faute commise, l'employeur reconnaît implicitement qu'il l'a considérée comme insuffisamment grave.* »

Il faut savoir que le salarié peut contester une sanction. C'est le Tribunal du travail qui est compétent pour apprécier la réalité ou la matérialité de la faute qui a été prononcée. Il lui appartient, saisi d'une contestation d'une sanction disciplinaire, d'en contrôler le bien fondé et de l'annuler si elle apparaît irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

Dans le cadre de ce contrôle, le Tribunal du travail ne pourra qu'annuler une sanction disciplinaire (autre que le licenciement) et non la réformer.

Par ailleurs, il faut noter que les dispositions du règlement intérieur d'une entreprise ne lient pas le juge, s'agissant de la qualification de la faute, comme en a jugé [le Tribunal du travail, le 19 septembre 2019 dans une affaire opposant M. N.Z. à la SAM MCGHF](#). Le salarié a été licencié pour faute grave au motif d'un vol que l'employeur lui reproche du fait qu'il a sorti des marchandises sans avoir demandé un bon de sortie prévu comme étant obligatoire dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le juge considère que le salarié a omis de demander un bon de sortie, mais estime que cette omission ne constitue pas une quelconque faute, car l'employeur n'a subi aucun préjudice financier (les marchandises en question n'étaient plus réutilisables) et le salarié n'a pas apporté de trouble au bon fonctionnement ou à la réputation de l'entreprise.

G) Mesures sociales :

Ces mesures peuvent être d'origine volontaire de la part de l'employeur ou d'origine conventionnelle.

Ce sont des prescriptions précises concernant les avantages sociaux de l'entreprise, telles que les conditions de souscription à une mutuelle groupe ou contrat de prévoyance particulier.

À Monaco, il n'existe pas, comme en France, l'obligation de faire bénéficier tous ses salariés qui ne disposent pas déjà d'une couverture complémentaire, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé (avec participation financière de l'employeur d'au moins 50%, le reste étant à la charge du salarié).

Il est important de savoir que l'Inspection du travail émet des réserves sur les dispositions écrites précisant l'obligation du salarié de cotiser sauf si l'adhésion à une telle mutuelle est inscrite dans la convention collective monégasque applicable, ou dans le cas d'usages établis dans les professions.

H) Conditions de résiliation des contrats de travail :

Cette rubrique n'est pas vraiment nécessaire car les prescriptions légales et réglementaires sont assez précises sur le sujet, mais il est possible toutefois de prévoir certaines dispositions spécifiques (liées aux procédures).

Comme la loi ne donne aucune indication sur l'abandon de poste, il peut être précisé dans le règlement intérieur que l'abandon de poste peut être sanctionné par l'employeur par la notification d'un licenciement pour faute grave mais aussi prononcé par le Tribunal à la demande de l'employeur, sous la forme d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

De même, le règlement intérieur peut introduire des dispositions sur le montant des indemnités de congédiement (qui pourraient être plus favorables que la loi).

Il en va de même pour les dispositions concernant le solde de tout compte, son contenu, sa remise... ou bien les dispositions concernant les modalités de l'entretien préalable au licenciement, les délais à respecter, la possibilité de se faire assister...

De même, peut être précisé la qualification du licenciement qui sera retenue (faute simple ou grave) en fonction des manquements à des règles d'ordre et de discipline précises.

I) Mode de présentation des requêtes et réclamations :

Le règlement intérieur doit garantir au salarié un droit de réclamation et de contestation.

Aussi, cette rubrique permet de préciser non seulement le service ou la personne mandatée pour recevoir les requêtes et réclamations du personnel mais également les jours et heures de réception du personnel ; des précisions en quelque sorte sur la hiérarchie.

J) Communication à faire au personnel : notes de service :

Le règlement intérieur peut être complété par des notes de service qui constituent de simples modalités d'application des dispositions du règlement intérieur.

Par contre, les notes de services qui comportent des règles générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur, sont obligatoirement soumises à la même procédure d'élaboration que le règlement intérieur.

K) Publicité du règlement intérieur :

Il sera rappelé dans cette rubrique que, conformément à la loi n°711 du 18 décembre 1961 sur le règlement intérieur des entreprises, le projet de règlement intérieur a été soumis aux délégués du personnel, ou à défaut, à l'ensemble des salariés, à telle date, et que leurs observations ont été consignées par écrit dans un procès-verbal à telle date ..., qu'il a été communiqué pour approbation en triple exemplaire accompagné du projet de procès-verbal à l'Inspecteur du travail le __ qui en a accusé réception le __ et que ce dernier a été approuvé par l'Inspecteur du travail à la date du __, conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n°711.

Il y a lieu de préciser que, dans les 8 jours qui suivent l'approbation, le règlement intérieur a été déposé en double exemplaire daté et signé au secrétariat du Tribunal du travail, et affiché dans les locaux de l'entreprise, et qu'il entrera en vigueur le __ (huit jours après l'affichage).

VINGT ANS DE BEEFBAR



© RG Edinburgh

Après vingt ans de parcours entrepreneurial, Riccardo Giraudi, Président Directeur Général de Giraudi Group, qui a appréhendé la nourriture comme la nouvelle mode et bâti un empire de plusieurs dizaines de restaurants sur les quatre continents, nous livre en 9 leçons le fruit de son expérience et de sa réussite, et ce qu'il aurait aimé savoir avant de se lancer. Extrait de son discours d'anniversaire :

“Donc... vingt ans de Beefbar.

Et en vingt ans, je n'ai appris que quelques leçons que j'aurais aimé connaître quand j'ai commencé.

1. Premièrement, vous devez **aimer** ce métier, et vous devez aimer les gens. Je sais que cela semble très cliché, mais en fin de compte, vous ne pouvez pas faire semblant.

2. J'ai appris la vraie différence entre **un bon restaurant et un bon concept**. Un restaurant gagne à un endroit. Un concept gagne ailleurs, car il s'adapte à la culture de chaque ville sans perdre son âme.

3. Comme vous le savez tous, je ne sais ni cuisiner ni dessiner, et pour être honnête, je n'ai même jamais essayé. Mais un jour, mon ami Kevin m'a dit que mon vrai travail consistait à réunir des gens bien plus talentueux que moi.

Et au fil du temps, j'ai appris la différence entre « les restaurants dirigés par des chefs et les restaurateurs ». Les deux existent. Les deux sont essentiels. Les deux sont complémentaires, mais ce sont deux espèces absolument différentes.

4. Et puis, il y a la **mode**. J'ai toujours dit que la nourriture était la nouvelle mode. Quand j'ai commencé, l'industrie de la mode réussissait à vendre un t-shirt blanc à 300 €, tandis que nous avions du mal à vendre un faux-filet à 30 €.

Puis nous avons appris leur langage : image de marque, émotion, désir. Cela a tout changé.

5. Qu'en est-il des avis sur TripAdvisor et Google ? Certains sont justes. Je les respecte. Les autres ? Des inspecteurs Michelin anonymes qui évaluent l'éclairage, la météo, les autres clients, et distribuent des étoiles comme s'il s'agissait d'une sorte d'œuvre caritative.

À un moment donné, c'est devenu une comédie. Puis une tragédie personnelle. J'ai donc arrêté de les lire. La meilleure leçon pour ma santé mentale.

Riccardo Giraudi :

« Une leçon que j'ai apprise avec la croissance : les bons partenaires vous font progresser. Les mauvais vous apprennent des leçons ».

6. À mesure que nous sommes devenus un groupe avec plusieurs marques, j'ai appris quelque chose de dérangeant, mais d'essentiel : **toutes les marques ne veulent pas le même avenir**. Certaines vivent éternellement en restant exactement les mêmes. D'autres ne survivent que si vous les maintenez jeunes.

La leçon à en tirer est de savoir laquelle vous avez entre les mains et d'avoir la discipline de ne pas les traiter toutes de la même manière.

7. Une leçon que j'ai apprise avec la croissance : les bons **partenaires** vous font progresser. Les mauvais vous apprennent des leçons.

8. La leçon que j'ai mis le plus de temps à accepter : **l'emplacement, l'emplacement, l'emplacement**.

J'avais tendance à croire que plus nous grandissions, plus nous serions invincibles.

Mon Dieu, comme j'avais tort.

Considérez un bon emplacement comme une base solide qui rend presque tout possible.

Un emplacement médiocre peut tuer même la meilleure idée.

Ajoutez **un concept solide** à un emplacement solide, et vos chances de réussite sont multipliées. Mais cela ne suffit pas.

C'est **l'exécution**, la dernière étape, qui fait la différence. Oui, vous avez besoin d'un bon emplacement, oui, vous devez avoir un concept solide, mais sans une bonne exécution, les clients ne reviendront tout simplement pas.

Et l'exécution est la seule partie que nous ne pouvons pas contrôler depuis le siège social.

Cette partie, ce sont les 2 000 membres de l'équipe à travers le monde.

9. Et la leçon la plus importante : les vingt ans de Beefbar ne sont pas le fruit du travail d'une seule personne.

Ils sont le fruit du travail de nous tous, avec notre talent, notre passion, notre obstination et, oui, un peu de chance.”



L'imprimerie Haute Couture.

Chez GS Monaco, chaque projet est pensé comme une pièce unique. Du choix des matières à la précision des finitions, notre savoir-faire artisanal sublime le papier et transforme l'impression en un véritable objet de prestige.

Atelier *Impression*

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

Atelier *Créatif*

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

Atelier *Grand Format*

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

9, Avenue Albert II
Immeuble "Le Copori"
98000 Monaco

+377 92 05 97 97
info@gsmonaco.com

Imprim'Luxé®
Monaco imprime sa marque



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

CERTIFICATION LCB/FT-P-C DÉLIVRÉE PAR L'IUM EN PARTENARIAT AVEC L'AMCO



Emmanuel Montigaud :

« La certification est une solution qui offre des outils opérationnels clés en main »

Jean-Philippe Muller :

« Plus les professionnels s'y inscriront, plus le message sera fort et entendu »

L'IUM (International University of Monaco) et l'AMCO (Association Monégasque des Compliance Officers) ont créé une nouvelle formation certifiante de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la prolifération d'armes de destruction massive et la corruption (LCB/FT-P-C). S'adressant aux acteurs des secteurs non financiers, elle est un atout supplémentaire pour les aider à appliquer au bon niveau les obligations légales, et ainsi aider le pays à sortir de la "Liste grise". Pour en savoir plus, le MBN a interrogé Jean-Philippe Muller, Directeur de l'IUM, et Emmanuel Montigaud, Président de l'AMCO.

MBN/ Pourquoi avoir créé cette nouvelle Certification ?

Jean-Philippe Muller : Depuis 18 mois, nous avons fait le constat d'une attente des professionnels du secteur non financier d'avoir des principes pratiques pour assumer leurs obligations LCB/FT-P-C. Les banques ont déjà mis en place une formation dédiée, les autres secteurs exprimaient le besoin d'être accompagnés pour la mise en application de toutes les nouvelles normes et obligations. Il était donc naturel que l'IUM, par son expertise en formation, et l'AMCO, par sa maîtrise technique et juridique du dossier, s'associent pour créer une certification répondant à ces besoins. Nous avons donc rencontré tous les acteurs afin de construire un programme pratique et opérationnel.

Ce faisant, nous avons fait un deuxième constat, qui est celui de la grande diversité des situations selon le secteur, et selon la position dans l'entreprise, salariés et dirigeants étant concernés à différents niveaux. Aussi, le programme proposé se veut à la fois pratique et sur-mesure. Il couvre les fondamentaux et offre des capsules au choix, qui sont soit axées sur des thématiques, soit directement adaptées à des secteurs. Cela permet à cette certification d'être pratique, utile, personnalisée, et adaptée aux spécificités de chaque métier.

Emmanuel Montigaud : Nous avons conçu cette certification avec l'objectif de permettre aux différents acteurs du secteur non financier de s'approprier pleinement les contraintes, afin qu'elles deviennent un outil de compétitivité. Au-delà de l'aspect parcours sur mesure, la certification est une solution qui offre des outils opérationnels clés en main.

MBN/ Pourquoi est-elle importante ?

E. M. : Tout l'enjeu de la Compliance, qui a de plus en plus d'importance, est d'appliquer des due diligences, c'est-à-dire les opérations de vérifications requises, qui soient adaptées. Cette certification permet de comprendre de manière concrète ces obligations pour avoir le bon niveau d'exigence.



MI, le n° 1 du travail temporaire à Monaco

1980 | 200,000 | 45,000

CRÉATION DE MI

MISSIONS

SALARIÉS

MI vous accompagne depuis plus de 45 ans dans la recherche et la sélection de talents pour les secteurs clefs présents à Monaco tels que luxe, tourisme, événementiel, finance, bâtiment, juridique, maritime, industrie/pharmaceutique, oil and gaz.

Notre agence s'engage à connecter les entreprises monégasques avec des professionnels compétents et passionnés.

MI assure aux candidats et aux employeurs un processus transparent, efficace et confidentiel.

Chez MI, chaque recrutement est une opportunité de bâtir une collaboration tripartite - agence-candidat-employeur - durable, contribuant au rayonnement économique et social de Monaco.

www.mimonaco.mc

L'écueil est en effet d'en faire trop par prudence, et de rejeter des clients qui peuvent être acceptés dans les règles. Cela implique de savoir mettre en place une classification par les risques, et d'ensuite déployer une approche adaptée à chaque niveau afin de ne pas appliquer à tous les règles les plus strictes, indépendamment de la situation réelle. La certification apporte ces compétences, et nous avons même intégré des modules spécifiquement destinés aux dirigeants.

J-P M. : Cette certification est parfaitement alignée avec les objectifs de l'AMSF, avec qui nous avons créé un Comité de liaison. Nous avons de plus voulu qu'elle ne soit pas obligatoire, afin de démontrer au GAFI l'engagement des acteurs du pays. Plus les professionnels s'y inscriront, plus le message sera fort et entendu.

MBN/ Quelles sont les caractéristiques pratiques de cette formation ?

J-P M. : La première session se tiendra en mars, avec un effectif limité à 25 participants, et d'autres sessions seront organisées au fur et à mesure des inscriptions. Pour obtenir le certificat, un résultat de 75% à l'examen final sera requis. Au niveau pratique, elle est courte, de seulement 20 heures, pour apporter ce qu'il faut savoir sans imposer trop de contraintes aux professionnels. Les enseignants sont des spécialistes de la Principauté, ainsi que des experts non monégasques qui apportent un autre regard, et une expérience concrète sur des cas

pratiques. Nous avons choisi de la réaliser en présentiel, à l'IUM, au cœur de La Condamine, pour permettre les échanges. Au niveau financier, la certification est agréée par la FEDEM ce qui la rend accessible aux petites structures.

MBN/ Quelles sont les évolutions prévues de cette certification ?

E. M. : En plus du Comité de liaison avec l'AMSF, un Comité d'orientation est prévu dans la gouvernance de la certification, qui intégrera des représentants des secteurs public et privé, notamment des métiers. Le but est de tenir à jour et d'enrichir cette formation certifiante pour répondre aux besoins de manière pérenne. Des capsules de mise à jour sont déjà prévues pour que les certifiés puissent suivre les évolutions législatives et réglementaires.

MBN/ Comment s'inscrire ?

J-P M. : Les inscriptions se font sur le site Internet de l'IUM (<https://www.monaco-executive-education.com/certification-lcb-ft-p-c/>), rubrique "Application". Un tarif réduit est réservé aux membres de l'AMCO (www.amco.mc), et la formation bénéficie de l'aide gouvernementale de 30% HT gérée et rétrocédée par la FEDEM (www.fedem.mc). Pour toute question, nous pouvons être contactés à executive.education@ium.monaco.edu ou au +377 97 98 65 25.



CENTRE COMMERCIAL FONTVIEILLE



7H à 00H00 tous les jours



PRIX FONDATION STELIOS DES JEUNES ENTREPRENEURS MONACO - CÔTE D'AZUR 2026



Sir Stelios :

« Nous récompensons les entreprises qui ont le potentiel de croissance pour créer des emplois »

Sir Stelios Haji-Ioannou est le fondateur du Groupe Easy lancé en 1994 avec Easy Jet. Signataire du Giving Pledge de Bill et Melina Gates et de Warren Buffet, il s'est engagé à donner la moitié de sa fortune à des œuvres caritatives. Il a ainsi créé la Stelios Philanthropic Foundation, dont le siège est à Monaco et qui est aussi présente dans 5 autres pays. Entre autres actions, cette fondation organise des concours entrepreneuriaux. Le MBN l'a interrogé sur les Stelios Foundation Young Entrepreneur Awards In Monaco and the Riviera 2026 qui s'adressent aux jeunes entrepreneurs de Monaco et des Alpes Maritimes.

MBN/ Quel est le but des prix que vous organisez ?

Sir Stelios Haji-Ioannou : La Fondation Stelios a pour mission de soutenir des actions positives, et cela dans les 6 pays que nous considérons proches : Monaco et France, Grèce et Chypre, Royaume-Uni et Irlande. Parmi ses nombreuses initiatives, elle organise des Prix Entrepreneurs depuis 17 ans, il y en a 7 cette année. Leurs règles diffèrent selon les pays, mais leur objectif est toujours d'encourager un certain type de comportement chez les entrepreneurs. Pour cela, nous récompensons les entreprises qui ont le potentiel de croissance pour créer des emplois. Nous voulons encourager les jeunes à créer leur propre entreprise, à devenir leur propre patron, et à embaucher, les entreprises récompensées doivent servir de modèle incitant les autres à se lancer. Il y a quelques années, nous avions ainsi créé un prix au Royaume-Uni pour les entrepreneurs handicapés, des personnes très inspirantes.

MBN/ Quels principes voulez-vous mettre en avant ?

S. H-I : Si ma famille est installée à Monaco depuis 1989, elle est originaire de Chypre et s'était auparavant installée en Grèce pour y créer son activité de shipping, c'est dans ce pays que je suis né. Je suis donc Chypriote de nationalité, et aussi Britannique parce que Chypre était une colonie de la Couronne jusqu'en 1960. Or, Chypre est une île divisée, turque au nord et grecque au sud, il y a même eu une guerre en 1974, il est important d'y développer de bonnes relations entre les deux communautés. Nous offrons donc depuis 18 ans des Prix aux entrepreneurs qui font des affaires avec l'autre côté, pour entretenir la paix et la prospérité en renforçant les liens commerciaux. Et, depuis l'année dernière, nous faisons de même entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord.

MBN/ Quelles sont les spécificités du Prix décerné à Monaco et dans le sud de la France ?

S. H-I : Monaco et la France n'ont bien sûr pas le même historique aussi le but est d'encourager les jeunes. L'esprit entrepreneurial monégasque est bon. Si le manque de place y rend plus difficile la croissance d'une entreprise, il est parfaitement possible de la diriger depuis Monaco et de s'étendre à l'étranger, comme je le fais pour le Groupe Easy. Mais pour avoir suffisamment de candidats intéressants, je ne voulais pas me limiter à Monaco et ai donc voulu inclure la région économique voisine. Ce n'est d'ailleurs pas la seule action

que la Fondation Stelios mène en France. Par exemple, comme l'a publié *Nice Matin* le 11 novembre dernier, nous soutenons aussi les Restos du Coeur. Il n'y a pas de mal-nourris à Monaco mais il s'en trouve à moins de 30 minutes, c'est pourquoi nous tenons à apporter notre contribution.

Les *Young Entrepreneur Awards In Monaco and the Riviera* visent donc à soutenir l'entrepreneuriat en ciblant les jeunes de moins de 35 ans. La raison de cette condition d'âge est que 27-28 ans est le bon âge pour se lancer dans une création entrepreneuriale : le créateur dispose déjà de suffisamment d'expérience professionnelle pour connaître son métier, mais n'est pas encore limité par la peur du risque qui paralyse, car il bénéficie encore du dynamisme de la jeunesse. J'avais moi-même 27 ans quand j'ai annoncé à ma famille, c'était ici, au Grill de l'Hôtel de Paris, ma volonté de quitter le secteur du shipping où j'opérais, pour lancer l'année suivante ce qui est devenu le Groupe Easy, d'abord dans le transport aérien avec Easy Jet. Et environ 5 ans après, donc avant 35 ans, soit la société a réussi et peut se développer, soit elle a disparu ou vivote, c'est le bon moment pour juger de son potentiel et attribuer les récompenses.

Ce Prix n'a pas de restriction au niveau du secteur d'activité, ceux-ci sont très variés. Ainsi, les lauréats 2025 étaient une entreprise de maintenance industrielle et d'ingénierie mécanique, une société qui propose des hébergements sur des bateaux pour compléter l'offre hôtelière des zones touristiques, une société de vidéographie, un restaurant, et un concept store. Tout ce que nous regardons est la réussite de l'entreprise et son potentiel, nous récompensons les meilleures pour les aider à se développer. Pour ce faire, nous analysons d'abord les chiffres financiers de l'entreprise, puis mon équipe organise des rencontres avec les préselectionnés, et je suis le seul décideur final. Le principe général est d'attribuer 3 Prix, mais l'année dernière la qualité des candidats était telle que j'ai décidé d'en décerner 5, à 2 sociétés monégasques et 3 françaises. J'espère que cette édition 2026 nous permettra de découvrir de nouvelles pépites.

Les trois Prix 2026 sont de 30 000 €, 20 000 €, et 10 000 €. Les conditions de participation et le formulaire d'inscription sont en ligne sur le site de la Fondation Stelios : <https://www.stelios.mc>

Sous le Haut Patronage de S.A.S. le Prince Souverain



MB.
START.
GROW.
WIN.

MONACO BUSINESS

VENDREDI 18
SEPTEMBRE 2026 | SEA CLUB
MÉRIDIEN
BEACH PLAZA

14^e ÉDITION DU SALON DÉDIÉ AUX ENTREPRISES

Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO

MONACO BUSINESS OFFICE

monacodigital

monacocyber sécurité

MONACO
ECONOMIC
BOARD

AP DC
GROUPE telis

SMEG

radio monaco

monacocloud
EXTENDED TECHNOLOGY & SECURITY

FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques

MONACO INFO

CONSEIL
ÉCONOMIQUE,
SOCIAL &
ENVIRONNEMENTAL
DE MONACO

Chambre Monégasque
du Numérique

GRUPE
nice-matin

MEMBRES RÉCEPTIFS DE LA CHAMBRE MONÉGASQUE DES PROFESSIONNELS DU VOYAGE

Corinne Bertani, Présidente :

« Cette charte garantit aux clients, fournisseurs, et salariés, un haut niveau d'engagement »

Après avoir donné la parole aux membres revendeurs de la Chambre Monégasque des Professionnels du Voyage (CMPV), le MBN met à l'honneur les membres réceptifs, spécialisés dans l'accueil et la prise en charge de visiteurs étrangers sur le territoire national.



Corinne Bertani aux côtés de membres réceptifs de la CMPV

La Présidente Corinne Bertani donne le ton : « Les deux catégories de membres de la CMPV, revendeurs et réceptifs, ont pour buts communs de faire du voyage un moment de plaisir et de valoriser l'image de Monaco. Le rôle de la CMPV est de défendre leurs intérêts, et de promouvoir leur professionnalisme et leur expertise ».

Pour ce faire, la CMPV rassemble les professionnels du réceptif autour d'une charte de qualité et de déontologie stricte et obligatoire. « Cette charte garantit aux clients, fournisseurs, et salariés, un haut niveau d'engagement en termes de respect des lois et réglementations en vigueur, de l'éthique fondamentale du métier d'organisateur d'événements, et de l'environnement quotidien de la population monégasque », atteste-t-elle.

État des lieux

Si les réceptifs interrogés confirment que leur activité se porte globalement bien, certains pointent toutefois du doigt l'impact du climat d'incertitude à l'international, et l'un d'entre eux met en exergue les transformations du métier.

Lucas Coenen, Managing Director de l'agence Monaco - Lafayette DMC, évoque une activité en hausse depuis la fin de la Covid : « 2022 a été intense, surtout sur le marché américain sur lequel nous sommes très actifs, avec des événements qui avaient été reportés et ont finalement pu se tenir. Depuis 2023, notre activité s'est stabilisée avec l'organisation d'événements incentifs récurrents pour des entreprises américaines

qui continuent de privilégier la destination Monaco, notamment pour la sécurité qu'elle offre. Le seul bémol est la situation géopolitique, la guerre qui sévit aux portes de l'Europe pouvant amener certains clients à changer de destination ».

Même constat pour Mauro Lena, Président de Lena Corporation S.A.M. - Lena Group, qui précise : « *Nous sommes présents en Italie, en Angleterre, en Hongrie, en Turquie, au Japon, aux États-Unis, et à Monaco où nous organisons des congrès internationaux, dont la Biennale Monégasque de Cancérologie, le plus grand congrès d'oncologie francophone, et Monaco Age Oncologie, le plus important congrès d'oncogériatrie francophone. Malgré une conjoncture parfois défavorable, la participation augmente. Le Gouvernement Prince nous confie aussi l'organisation du forum Monaco pour l'Emploi, qui offre aux jeunes talents et aux demandeurs d'emploi un contact direct avec les employeurs* ».

Une tendance également confirmée par Christine Salti, Directrice de Monaco Check-In, agence organisatrice d'événements et de congrès à Monaco, parmi lesquels l'Aesthetic & Anti-aging Medicine World Congress (AMWC), le Monaco Yacht Show et le Sportel, dont elle gère les hébergements et les demandes annexes (organisation de réunions, cocktails, ...). « *Ces événements professionnels ont des retombées économiques importantes pour Monaco. Le positionnement haut de gamme du pays, combiné à ses infrastructures de qualité, génère un intérêt croissant de la part des marchés internationaux, notamment du Moyen-Orient* », souligne-t-elle.

Rosemarie Merlo Pompenig, Directrice de Raising Stones Events, qui dispose d'une agence à Monaco où elle organise le Lux Pack, d'une autre en France, et d'une société spécialisée dans le team building et l'organisation d'activités annexes (rallyes, excursions, ...), abonde dans le sens de ses confrères en nuancant toutefois son propos : « *Notre activité se porte bien, malgré une visibilité réduite qui complexifie les négociations, avec un transfert du risque sur les agences en cas d'annulation et des signatures de contrats plus tardives. Nous devons être toujours plus réactifs pour respecter des délais toujours plus courts pour des clients toujours plus exigeants. Avec l'essor d'Internet, notre métier a évolué de la fourniture d'un full service à celle de prestations morcelées. Aujourd'hui, nous intervenons surtout dans la logistique des transports et des activités annexes, les clients gérant leur hébergement* ».

Promotion de la destination Monaco

Contribuant au rayonnement de la destination Monaco, ces professionnels sont à même d'appréhender l'évolution de son image à l'international.

Pour Lucas Coenen, si la multiplication des chantiers n'est pas idéale, elle atteste de la capacité de Monaco à se réinventer. « *Les hôtels investissent aussi beaucoup dans leur rénovation. Le client qui revient peut ainsi mesurer la transformation de la destination et bénéficier d'un accueil optimisé. Et avec Mareterra, Monaco dévoile encore un autre visage* », estime-t-il.

Christine Salti considère que le pays est indissociable de son caractère prestigieux, mais a su s'affirmer comme une destination innovante, durable et culturelle : « *Monaco n'est pas perçu par le seul prisme de son ADN haute couture, mais aussi comme une destination moderne, engagée, portée par les actions du Souverain, de la Famille Princière, du Gouvernement, et de la Direction du Tourisme et des Congrès. Les efforts du secteur hôtelier, l'extension du Grimaldi Forum, la création de Mareterra, y contribuent également* ».

Rosemarie Merlo Pompenig estime elle aussi que Monaco bénéficie d'une excellente image. « *Le secteur des MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions), qui concerne les services liés à l'accueil d'événements*

professionnels, y est dynamique. La qualité de service dans les hôtels et le degré de sécurité des personnes et des biens sont des facteurs essentiels d'attractivité ».

Tendances et perspectives

Certaines tendances et perspectives se dessinent quand d'autres s'affirment.

Lucas Coenen confie avoir constaté une propension récente des sociétés américaines désireuses de motiver ou remercier leurs équipes à changer de destination chaque année. « *Le marché américain se réservant assez tôt et l'incentive faisant partie de la culture US, nous avons quand même de la visibilité pour 2026, 2027 et 2028, avec des événements déjà planifiés dont nous gérerons la logistique (transferts, excursions, ...), les clients traitant directement avec les hôtels. Monaco reste donc une destination attractive pour la clientèle incentive américaine. L'emploi de free-lance ne souhaitant pas travailler à temps plein se développe aussi fortement. Nos événements étant concentrés entre mars et octobre, cela nous donne plus de souplesse* ».

Christine Salti note également des évolutions significatives : « *Le lieu et le thème d'un congrès MICE ne suffisent plus à faire déplacer des foules. Nous devons être capables de proposer toute l'année des animations culturelles et artistiques hors de l'événement. Les clients viennent pour apprendre lors des congrès, et désormais aussi pour se détendre en marge de ceux-ci. Cette nouvelle façon de voyager, plus responsable et qualitative, a émergé post-Covid, et est en phase avec le positionnement de Monaco visant à attirer une clientèle d'affaires partageant les mêmes valeurs. L'autre tendance est l'intégration croissante de la dimension environnementale à l'activité économique* ».

Rosemarie Merlo Pompenig met quant à elle l'accent sur le rôle croissant de la RSE : « *Très impliqués, nous avons créé une association spécifique en collaboration avec des traiteurs et des restaurateurs engagés. Nous avons aussi conclu un partenariat avec la SNCF pour inciter les clients passant par Paris à privilégier le train plutôt que l'avion. Plus globalement, nous sommes heureux de participer au rayonnement de Monaco, même si nous regrettons que les DMC, qui ont une connaissance approfondie de la destination, ne soient plus sollicitées par les organismes officiels de promotion touristique pour partager leurs expériences de terrain dans un objectif de bénéfice mutuel* ».

Pour Mauro Lena, le marché international connaît des tendances opposées qui, selon le produit et le moment, peuvent être favorables ou non. Lena Group a enregistré une croissance constante ces dernières années et malgré les tensions mondiales, les perspectives pour 2026 et 2027 sont excellentes. « *Les innovations scientifiques sont nombreuses, et nous les soutenons au travers de nos congrès pour maximiser les possibilités de soigner des maladies rares* ».

Et la Présidente de conclure : « *Grâce notamment aux actions des membres réceptifs pour promouvoir la destination, Monaco reste un lieu d'accueil valorisé et attractif* ».

Membres réceptifs de la CMPV :

Lena Corporation S.A.M. - Lena Group
Monaco Check-In
Monaco - Lafayette DMC
Raising Stones Events

Carole Quazzolo

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

Données arrêtées au 15 janvier 2026

	Taux Employeur	Taux Salarié	Plafonds mensuels (temps plein)	Plafonds annuels (temps plein)
CCSS (Taux global avec CGCS)	13,45%		9 800 €	117 600 €
CAR	8,33%	6,85%	6 112 €	73 344 €
CMRC - Retraite Complémentaire				
Tranche A				
Taux d'acquisition des droits	4,72%	3,15%	3 971 €	47 652 €
Taux non générateur de droits	1,29%	0,86%	3 971 €	47 652 €
Tranche B				
Taux d'acquisition des droits	12,95%	8,64%	3 971 à 31 768 €	47 652 à 381 216 €
Taux non générateur de droits	1,62%	1,08%	3 971 à 31 768 €	47 652 à 381 216 €
Assurance chômage	4,00%	2,40%	16 020 €	192 240 €
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 4ème trimestre 2025 :	145,78
Indice des Prix à la Consommation série 001759970 - décembre 2025 :	120,90

Monaco Business News

Trimestriel - janvier 2026

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@fedException.mc - www.fedem.mc

 <https://facebook.com/fedemonaco>

 <https://x.com/fedemonaco>

 <https://www.linkedin.com/company/fedemonaco>

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 :

GS Monaco

9, avenue Albert II - 98000 MONACO

Dépot légal : 1er trimestre 2026

Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse (CPPAP) : n°0526 1 93995

Photo de Couverture, p.2, et p.10 :

Tim Mossholder - Licence Unsplash



SYPAG 2026 Cert. 002



WE MAKE YOUR OFFICE
the place of your success



**OFFICES OR
COWORKING
AREAS**

Sumé

Mon énergie solaire



L'offre photovoltaïque de la SMEG

Toits et ombrières - Solution locale décarbonée - Assistance 7/7



La Boutique by SMEG

11, allée Guillaume Apollinaire • 98000 Monaco
92 05 66 44 • commercial@smege.mc

SMEG proche de Vous

