

**Syndicat des Entreprises  
de Prestations de Services  
et de Personnel Intérimaire**

**CODE DE DEONTOLOGIE**

**Le Travail Temporaire en Principauté de Monaco**

Affilié





# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	3
Règles de fonctionnement du syndicat des EPSPI.....	5
<b>I. CONDITIONS GENERALES D'EXISTENCE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE</b> .....	7
1- Règles de déontologie.....	7
2- Adhésion au Syndicat.....	7
3- Législation.....	7
4- Contexte économique.....	7
5- Intérêts pour les salariés intérimaires.....	8
6- Garantie financière.....	8
7- Prix de la prestation.....	8
<b>II. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET DES ENTREPRISES UTILISATRICES</b> .....	9
1- Cas de recours au travail temporaire.....	9
2- Relations contractuelles.....	9
a) Le permis de travail.....	9
b) Le contrat de prestations.....	9
3- Responsabilité de l'entreprise de travail temporaire.....	10
4- Responsabilité de l'entreprise utilisatrice.....	10
<b>III. LES DROITS DES SALARIES INTERIMAIRES</b> .....	12
1- RECRUTEMENT ET FORMATION.....	12
a) Droit du travail.....	12
b) Entretien de recrutement.....	12
c) Formation.....	12
d) Mission.....	12
2- REMUNERATION.....	12
a) Le salaire de base.....	12
b) Indemnité de fin de mission.....	13
c) Indemnité compensatrice de congés payés.....	13
d) Des heures supplémentaires.....	13
e) Des heures majorées.....	13
f) D'une indemnisation des jours fériés.....	13
g) Des indemnités diverses.....	13
h) Congés pour événements familiaux.....	14
i) Paiement du salaire.....	14
j) Augmentation des grilles de salaire.....	14

## INTRODUCTION

Le formidable développement économique de la Principauté de Monaco a été rendu possible par l'investissement de nombreux acteurs dans l'ensemble des domaines d'activités. Ces secteurs évoluent rapidement, et si l'expansion s'est basée sur la partie industrielle durant plus de quarante ans, le dynamisme économique s'appuie aujourd'hui sur un ensemble de domaines variés et évolutifs. Nous pouvons citer les domaines technologiques, bancaires, du commerce de gros et de détail, du tourisme, de l'hôtellerie restauration, de l'industrie et bien évidemment le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Pour accompagner cette croissance, la Principauté a su s'adapter et faire évoluer son environnement juridique, économique et social. L'évolution cyclique de l'économie a fait apparaître un besoin naturel d'ajustement de variables au niveau de la gestion des compétences en entreprise. Le travail temporaire offre aux petites et moyennes entreprises qui constituent la grande majorité du tissu monégasque, une flexibilité indispensable face à la volatilité des marchés.

En l'absence de cadre légal spécifique, notre profession s'est structurée, réglementant au travers d'un code de déontologie l'activité des adhérents à son syndicat. Depuis la création de ce code en 1991, il a évolué de façon à rester en contact avec la réalité économique de la principauté et les dispositions légales.

Les principales évolutions ont été réalisées en Juin 1994 puis Mai 1996 et enfin Juin 2016. Au-delà du fait que les entreprises de travail temporaire sont soumises, comme tout employeur, au respect de la loi 629 sur la priorité d'emploi, le code permet de définir et imposer bon nombre de règles respectueuses des droits et devoirs des salariés intérimaires dans la relation tripartite créée de fait.

Les entreprises signataires du code s'engagent également, comme par le passé, à faire évoluer le potentiel de leurs salariés intérimaires en leur donnant accès à de la formation en fonction de leurs besoins. L'employabilité devenant un facteur croissant en vue de monter le niveau de qualification et d'améliorer la capacité à s'intégrer dans les entreprises du tissu monégasque.

La légitimité du code de déontologie réside dans deux grands principes essentiels. D'une part dans le fait qu'il soit validé par l'ensemble des sociétés de travail temporaire y compris l'unique non adhérente, et d'autre part dans sa rigueur de construction et sa capacité à évoluer.

Le travail temporaire offre aux petites et moyennes entreprises d'une part une flexibilité indispensable face à la volatilité des marchés, et d'autres part des outils et supports inaccessibles faute d'avoir atteint une taille et une organisation suffisante.

3- GARANTIES SOCIALES.....	14
a) Les allocations familiales.....	14
b) Assurance accidents du travail.....	15
c) Assurance chômage.....	15
d) Assurance maladie.....	15
e) Maternité.....	15
f) Paternité.....	15
g) Accès aux équipements collectifs.....	16
h) Droit d'expression.....	16
i) Secret professionnel.....	16
4- FIN DE MISSION.....	16
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>17</b>
<b>SIGNATAIRES.....</b>	<b>18</b>

Au préalable, les entreprises de prestations de services et de personnel intérimaire signataires de la présente charte stipulent :

La présente charte annule et remplace les dispositions du Code souscrit le 21 Mai 1996.

La signature de la présente charte est subordonnée à l'adhésion préalable auprès du Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire.

En conséquence de quoi, les entreprises de prestations de services et de personnel intérimaires signataires de la présente charte

### **DECLARENT**

Dans leur activité de prestation de personnel intérimaire, le rôle des entreprises monégasques de prestations de services et de personnel intérimaire est de mettre à la disposition de leur clientèle le personnel non permanent dont elle a besoin, notamment dans les cas de remplacement d'un salarié absent ou non encore entré au service de l'entreprise utilisatrice, d'exécution de travaux saisonniers ou permettant de répondre temporairement à un accroissement de la charge de travail.

Les prestations ainsi rendues n'ont en aucun cas pour objet de pourvoir durablement des emplois permanents au sein de l'entreprise utilisatrice. Un même poste de travail ne pourra en aucun cas être occupé par un salarié intérimaire pendant plus de deux ans sans interruption.

Les entreprises de prestations de services et de personnel intérimaire remplissent dans l'économie monégasque une triple fonction :

- Elles permettent une meilleure gestion des ressources humaines et constituent une réponse efficace contre le travail clandestin.
- Elles offrent aux personnes désireuses de travailler temporairement ou à temps choisi, en fonction de leur situation personnelle, la possibilité d'occuper des emplois correspondant à leur qualification professionnelle et à leurs aspirations, tout en leur garantissant la couverture sociale légale en matière de maladie, retraite et accident du travail.
- Elles favorisent l'emploi en permettant d'absorber les écarts et les fluctuations entre offres et demandes en Principauté.

Les entreprises signataires, prestataires de services et de personnel intérimaire, afin de pouvoir remplir dans les meilleures conditions cette triple fonction, ont établi les règles professionnelles ci-après dont la stricte observation les autorise à faire état, auprès de leurs clients et de leurs salariés, de leur attachement à ces règles de déontologie.

### **En conséquence, les ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE signataires s'engagent à observer strictement les règles suivantes :**

- 1)** Nous sommes employeurs au regard de la Loi Monégasque et, à ce titre, vis-à-vis de notre personnel, nous assumons les charges et responsabilités qui en découlent. Nos clients sont utilisateurs et, à ce titre, il leur incombe de veiller aux conditions d'hygiène et de sécurité dans leurs locaux ou chantiers.
- 2)** Afin de permettre à notre personnel d'exécuter son travail dans les meilleures conditions, nous demandons au préalable, à nos clients la description précise du poste à occuper ainsi que des risques inhérents à ce poste.
- 3)** Dans le but d'assurer à notre clientèle des prestations efficaces et afin de confier à nos salariés des travaux correspondant à leurs qualifications, nous soumettons les candidats à des entretiens de sélection et tests professionnels.
- 4)** En notre qualité d'employeur, nous vérifions le statut personnel de chaque salarié (permis de travail, titre de séjour, aptitudes spéciales ...) et nous contrôlons notamment le respect de la durée légale de travail et du repos hebdomadaire.
- 5)** Nous informons nos collaborateurs intérimaires de la nature du travail à effectuer, du salaire ainsi que de la durée hebdomadaire de leur travail
- 6)** L'embauche de notre personnel se fait conformément à la réglementation en vigueur et selon le respect des priorités d'embauche énoncées par la loi n°629 du 17 juillet 1957 modifiée ; chaque collaborateur temporaire sera titulaire d'un permis de travail pour l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et pour l'activité mentionnée auprès du Service de l'Emploi et reproduite sur ce permis.
- 7)** Nous nous engageons à n'affecter nos salariés à des travaux d'intérim dans un pays étranger que dans le respect des lois applicables dans ce pays.
- 8)** Nous tenons en permanence à la disposition du Service de l'Emploi la justification de l'affectation de nos salariés
- 9)** Les salaires que nous payons sont conformes à la réglementation ou aux conventions de branches, quant aux minima en vigueur dans les professions où nos salariés sont affectés. Ils tiennent compte, pour chacun d'eux, de leur qualification et de leur compétence.
- 10)** Les salaires sont versés mensuellement et sont justifiés par un bulletin de salaire. Nous reconnaissons le droit à nos salariés de recevoir un acompte hebdomadaire pour le travail déjà accompli. Les salaires sont versés intégralement après déduction des retenues sociales légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles.

- 11) Les prestations sociales auxquelles ont droit nos salariés sont conformes à la réglementation en vigueur. Toutefois, notre Syndicat se réserve la possibilité d'organiser des avantages sociaux adaptés à la profession (notamment en matière de prévoyance)
- 12) Les indemnités ayant un caractère de compensation forfaitaire de frais sont versées à nos salariés lorsqu'ils remplissent les conditions conventionnelles appliquées au personnel permanent de la même catégorie dans les professions où ils sont affectés.
- 13) Au terme de chaque période d'activité, le salarié peut demander un certificat de travail.
- 14) Nous n'accordons à notre personnel aucune prime de fidélité ni prime d'ancienneté qui pourrait avoir le même effet.
- 15) Nous ne mettons pas de personnel supplémentaire à disposition d'entreprises pour les substituer à des salariés en grève, sauf pour des travaux urgents nécessités par la sécurité des biens et personnes
- 16) Nous nous engageons à ne pas facturer nos prestations en-dessous du coût salarial réel.
- 17) Nous ne recrutons pas de salariés si nous avons l'information qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution ou, s'ils sont à temps partiel, nous veillons à ne pas dépasser la durée maximale de travail
- 18) La garantie des créances sur salaire est assurée conformément aux dispositions des avenants 15 et 15 bis de la Convention Collective du Travail. De plus chaque entreprise signataire s'engage à mettre en place une caution de 75 000 euros au minimum, pour garantir les cotisations à l'assurance chômage ainsi qu'aux organismes de retraite et de prévoyance auxquels elle adhère.

## I. CONDITIONS GENERALES D'EXISTENCE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

### 1- Règles de déontologie

En adhérant au Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire, les entreprises de travail temporaire monégasques s'engagent à observer un ensemble de règles qui constituent la déontologie de la profession. Les règles auxquelles elles souscrivent comprennent 18 articles que les entreprises doivent respecter (voir introduction).

Si le non-respect d'une de ces clauses était constaté, le syndicat se réunira afin de décider de l'exclusion ou pas de la société en tort.

### 2- Adhésion au Syndicat

Le Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire a constamment fait preuve de rigueur en fixant des règles strictes à ses candidats membres. En effet, ne peuvent adhérer au Syndicat que les entreprises de travail temporaire régulièrement autorisées par l'Expansion Economique à exercer une activité en Principauté de Monaco et respectant les usages professionnels.

### 3- Législation

A Monaco, le travail temporaire n'est pas soumis à une législation spécifique. C'est donc le droit commun qui régit son activité. La relation tripartite, employé temporaire, entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice, s'est intégrée naturellement dans le contexte légal du travail en Principauté.

### 4- Contexte économique

Dans notre environnement économique, les fluctuations de la production sont la règle. Dans ce contexte, le travail temporaire remplit une fonction de régulation d'une grande utilité au niveau socio-économique. Il permet aux entreprises d'absorber les pointes d'activité, de maintenir les délais et de rester concurrentiels sur le plan international. C'est aujourd'hui un outil de gestion moderne et indispensable.

Par essence, le travail temporaire concerne toutes les professions, mais se concentre prioritairement sur les Services, l'Industrie, le BTP, l'hôtellerie et la restauration. Pour le secteur médical, l'agence doit obtenir un agrément de la DDASS.

## 5- Intérêts pour les salariés intérimaires

Une majorité des collaborateurs intérimaires se destine à un emploi stable, le travail temporaire ne représentant qu'un passage dans leur vie professionnelle.

Les entreprises utilisatrices qui le désirent peuvent embaucher dans leurs effectifs les collaborateurs temporaires qui sont en mission auprès d'elles. Les critères de priorité d'emploi devront être respectés au moment de cette intégration.

Les candidats sont évalués pendant la période d'intérim au niveau de leurs compétences, aptitudes et faculté d'adaptation dans l'entreprise. De même, le salarié intérimaire peut lui aussi apprendre à connaître son nouvel environnement, sa nouvelle activité et peut décider s'il veut l'exercer de manière permanente.

Chacun reçoit ainsi une aide précieuse à la décision finale.

## 6- Garantie financière

La garantie des créances sur salaire est assurée conformément aux dispositions des avenants 15 et 15 bis de la Convention Collective du Travail. De plus chaque entreprise signataire s'engage à mettre en place une caution de 75 000 euros au minimum, pour garantir les cotisations à l'assurance chômage ainsi qu'aux organismes de retraite et de prévoyance auxquels elle adhère.

Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

L'entreprise de travail temporaire est considérée comme défaillante lorsqu'elle n'a pas payé ses salaires ou les institutions sociales, à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la mise en demeure faite par lettre RAR ou bien lorsqu'elle fait l'objet d'un règlement judiciaire ou, liquidation de biens.

La mise en demeure peut émaner d'un des créanciers (salarié ou organisme social) dès lors que ses créances sont certaines, liquides et exigibles.

## 7- Prix de la prestation

Il n'existe pas d'accord entre les entreprises membres du Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire. Cependant, en vertu des règles de Déontologie qu'elles s'engagent à observer, elles appliquent des tarifs prenant en compte les salaires et charges directes et indirectes.

## II. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET DES ENTREPRISES UTILISATRICES

### 1- Cas de recours au travail temporaire

Lorsqu'une entreprise a recours au travail temporaire, elle doit préciser le motif du recours au salarié temporaire, la description du poste à pourvoir et la durée approximative de la mission. Les motifs sont au nombre de 3 :

- Travaux saisonniers
- Accroissement de l'activité
- Remplacement d'un salarié

Le recours au travail temporaire comprend des limites et des exclusions. En effet, notre Syndicat recommande à ses adhérents de refuser de détacher des salariés :

- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux
- Dans les six mois qui suivent un licenciement économique, sauf dérogation accordée par l'inspection du travail
- Pour remplacer du personnel en cas de conflit collectif

Il est à noter que l'entreprise de travail temporaire n'est pas en mesure de contrôler la situation sociale de l'entreprise utilisatrice, et qu'elle ne peut que se soumettre à l'avis de l'Inspection du Travail pour ce qui concerne les deux derniers cas, dans la mesure où elle en a connaissance.

### 2- Relations contractuelles

#### a) Entre l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire : **Le permis de travail**

Lorsqu'une mission prend fin, il n'existe pas d'obligation d'embaucher le salarié intérimaire. Le salarié ou l'entreprise de travail temporaire peuvent, chacun de façon unilatérale, mettre fin à la mission en cours ou stopper la relation de façon temporaire ou définitive.

#### b) Entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice : **Le contrat de prestations**

Ce document n'est pas obligatoire, mais le syndicat recommande de l'établir. Cet engagement prend la forme d'une offre de service au sein de laquelle l'entreprise de travail temporaire détaille le contenu de sa prestation et indique les taux de facturation en fonction des qualifications qu'elle sera amenée à rechercher.

Ce document indiquera également toutes les autres composantes de la facturation, liées aux heures supplémentaires, heures de nuit et de dimanche, jour fériés et indemnités diverses.

### 3- Responsabilité de l'entreprise de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire recrutent et délèguent auprès de tous les milieux de l'économie des centaines de collaborateurs temporaires chaque année. Elles ont donc acquis une expérience appréciable dans le domaine de la sélection du personnel et de la détection des qualités et compétences particulières.

Après publication de l'offre d'emploi auprès du Service de l'Emploi, les entreprises de travail temporaire utilisent tous les moyens modernes pour recruter le personnel correspondant aux demandes de leurs clients.

Ces démarches se font en total respect des règles de priorité d'embauche en vigueur à Monaco. En effet, les entreprises membres du Syndicat s'engagent à respecter les priorités d'embauche telles qu'elles sont énoncées par la Loi N°629 du 17 juillet 1957 modifiée.

Aucune embauche ne pourra être réputée complète sans une aptitude médicale obligatoire délivrée par l'Office de la Médecine du Travail à Monaco et prise en charge par l'ETT, un seul rendez-vous sera donné par le service. En cas d'absence, le refus du permis de travail est automatique.

L'entreprise de travail temporaire transfère à l'entreprise utilisatrice les pouvoirs d'instruction et de contrôle du personnel temporaire. L'entreprise de travail temporaire ne s'oblige donc pas à exécuter un ouvrage comme dans le cas d'un contrat d'entreprise. Sa responsabilité se limite à la sélection et la mise à disposition de personnel en fonction d'un profil demandé. Elle n'a qu'une obligation de moyen et non de résultat.

L'entreprise de travail temporaire doit justifier :

- La qualification déléguée
- Le contrôle des aptitudes et habilitations requises
- L'obtention du permis de travail et son suivi

### 4- Responsabilité de l'entreprise utilisatrice

L'intérimaire est salarié de l'entreprise de travail temporaire et non de l'entreprise où il effectue sa mission, l'entreprise de travail temporaire assume donc les droits et obligations de l'employeur.

Cependant, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution de la mission. Elle est civilement responsable en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction et son contrôle de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail comprenant notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Il est souhaitable que l'entreprise utilisatrice fasse bénéficier les salariés temporaires d'une formation à la sécurité relative à la circulation des personnes et pour ceux affectés à des tâches comportant l'emploi de machines, d'une formation relative à l'exécution du travail et à la conduite à tenir en cas d'accident.

Les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

A ce titre, il incombe à l'utilisateur de vérifier que le salarié n'est pas exposé à des travaux interdits, d'informer l'entreprise de travail temporaire que le poste relève d'une surveillance médicale renforcée et/ou qu'il présente un risque particulier pour la santé ou la sécurité du salarié.

L'EU a obligation de notifier à l'ETT toute modification substantielle des conditions initiales de mise à disposition (qualification, lieu de mission, poste, etc...)

Si l'entreprise utilisatrice fait faillite, l'entreprise de travail temporaire garantit au salarié le paiement des salaires et charges sociales. Les sommes dues sont des créances chirographaires, alors que, constituées de salaires et charges, elles ont une nature de créances privilégiées.



### III. LES DROITS DES SALARIES INTERIMAIRES

#### 1- RECRUTEMENT ET FORMATION

- a) **Droit du travail.** Le travail temporaire est soumis à Monaco au droit commun.

Il est à noter que très peu de litiges sont traités par le Tribunal du travail. L'entreprise de travail temporaire joue souvent le rôle de médiateur en cas de conflit entre l'intérimaire et la société utilisatrice et parvient à trouver des compromis pour les deux parties.

- b) **Entretien de recrutement.** Les entreprises membres du Syndicat accordent une grande importance à l'entretien de recrutement qui permet de déceler les aptitudes et compétences des candidats. Souvent accompagné de tests, l'entretien permet une meilleure adéquation entre la demande de l'entreprise cliente et les aspirations des candidats.

L'intérimaire en mission est régulièrement suivi afin d'améliorer les prestations de part et d'autre.

- c) **Formation.** Le travail temporaire a un effet formateur, étant donné qu'il permet à un employé de connaître différents postes de travail et divers environnements en quelques mois. L'entreprise de travail temporaire peut également (souvent en accord avec l'entreprise utilisatrice) proposer des formations à leurs salariés intérimaires en vue de la bonne exécution de la mission d'intérim ou de l'évolution du salarié intérimaire au sein de la société utilisatrice.

- d) **Mission.** Les entreprises de travail temporaire fournissent à chaque collaborateur des informations aussi détaillées que possible sur la mission à exécuter. Chaque collaborateur a toujours le droit de refuser une mission qui lui est proposée, mais on attend de sa part qu'il poursuive jusqu'à son terme une mission qu'il s'est engagé à entreprendre.

#### 2- REMUNERATION

Elle se compose des **éléments suivants** :

- a) Le  **salaire de base**  est déterminé en fonction de la qualification exigée pour la mission et convenu dès la formulation de la demande.

- b) D'une **indemnité de fin de mission** de 10%. Cette indemnité (IFM) est propre au travail temporaire. Elle est payée en fin de mission ou mensuellement pour compenser l'incertitude quant à la poursuite de l'engagement.

De plus, l'IFM n'est pas due lorsque, le salarié met fin prématurément à sa mission sans accord préalable avec son agence ou en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée par l'Entreprise utilisatrice.

- c) D'une **indemnité compensatrice de congés payés**. Le salarié temporaire a droit à cette indemnité pour chaque mission dont le montant ne peut être inférieur à 10% de la rémunération.

Les intérimaires évoluant dans le secteur du BTP affiliés à la Caisse des Congés Payés du Bâtiment ne perçoivent plus la prime de 10% au titre des CP sur leur bulletin de salaire, mais reçoivent de la CCPB un règlement au titre des congés, dès lors qu'ils ont effectué un minimum de 8h sur l'exercice (cf. avenant 1 de l'Accord liant la CCPB au Syndicat des EPSPI du 5 juillet 2013).

En année pleine, cela représente 4 semaines l'été et une semaine à Noël. Les intérimaires ayant cotisé un minimum de 1400h sur la période, auront droit à une prime de vacances.

- d) **Des heures supplémentaires** les entreprises de travail temporaire, comme tout employeur, sont soumises aux dispositions de la Loi sur la durée du travail, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires.

Celles-ci s'apprécient à la semaine au-delà de 39 heures. Toutefois la rémunération des heures supplémentaires peut être majorée selon les dispositions prévues par les conventions collectives appliquées dans l'entreprise utilisatrice.

Au-delà de 39 heures hebdomadaires, les heures effectuées sont majorées de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes.

- e) **Des heures majorées.** Il s'agit des heures travaillées la nuit, le dimanche ou les jours fériés, dont la rémunération peut être majorée selon les dispositions prévues dans chaque entreprise utilisatrice.

- f) **D'une indemnisation des jours fériés.** Les jours fériés chômés dans l'entreprise utilisatrice sont rémunérés comme des jours travaillés, sans condition d'ancienneté s'ils tombent dans la période d'exécution de la mission et sous réserve que les salariés permanents de l'entreprise en bénéficient et que l'intérimaire ait été présent la veille et le lendemain du jour férié.

- g) **Des indemnités.** Le contrat prévoit, le cas échéant, les modalités d'indemnisation des frais de nourriture, de transport ou d'autre frais professionnels engagés pour l'exécution de la mission lorsque cela a été convenu au début de la mission. Ces frais sont exonérés de charges sociales dans la limite des plafonds fixés par la CCSS.

h) **Congés pour évènements familiaux.** L'intérimaire peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour un certain nombre d'évènements familiaux sur justification. Ces congés doivent être pris au moment où se produit l'évènement, au cours de la mission. Il doit pour cela justifier de 3 mois d'ancienneté et un minimum de 360h travaillées.

Sont visés :

- Mariage du salarié : 4 jours
- Congé de naissance : 2 jours
- Décès d'un conjoint, un enfant ou un ascendant : 2 jours

i) **Paiement du salaire**

Le paiement de la rémunération des collaborateurs temporaires intervient mensuellement, avant le 10 du mois qui suit la fin de la prestation, sur la base d'un rapport de travail ou relevé d'heures et de taux horaire et indemnités convenus au début de la mission.

Les salariés intérimaires peuvent bénéficier d'acomptes versés chaque semaine pour les heures déjà effectuées.

Dans tous les cas le salaire est payé sur la base de relevés d'heures. Ces derniers ne sont valables que s'ils ont été contrôlés et signés par l'entreprise utilisatrice. L'employé reçoit un bulletin de salaire qui détaille toutes les rubriques en vigueur sur Monaco (cotisations Maladie, maternité invalidité décès, assurance vieillesse, assedic...)

j) **Augmentation des grilles de salaire**

En cas d'augmentation générale des salaires en cours de mission, le travailleur doit en bénéficier si son salaire est inférieur au nouveau salaire défini par la grille.

### 3- GARANTIES SOCIALES

Les travailleurs temporaires ont les mêmes garanties sociales que les travailleurs permanents (allocations familiales...) et souscrivent aux mêmes obligations sociales, à savoir la visite médicale d'aptitude au travail.

a) **Les allocations familiales** sont versées aux intérimaires mensuellement par la CCSS dans la mesure où le salarié a le droit d'en bénéficier, où ses droits ont été ouverts et que le seuil minimal d'heures de travail par mois a été atteint (à ce jour 145h, fixé par la CCSS). La démarche de l'inscription est totalement personnelle et ne peut être effectuée par l'ETT.

b) **Assurance accidents du travail** : Le personnel délégué par les entreprises de travail temporaire est assuré contre les accidents professionnels. Le coût de cette assurance est supporté à 100% par l'entreprise de travail temporaire. L'assurance produit des effets dès le jour où l'intérimaire commence le travail en vertu de l'engagement. La couverture cesse dès la fin de la mission.

Lorsqu'un intérimaire est victime d'un accident du travail :

Le salarié doit, dans les 24 heures, prévenir l'entreprise de travail temporaire ainsi que l'entreprise utilisatrice. Il doit relater à son employeur ainsi qu'à l'entreprise utilisatrice les circonstances de l'accident, si cela n'a pas été fait sur les lieux de l'accident.

L'utilisateur doit faire une déclaration à l'ETT dans les 24 heures. Cette information devra être également communiquée par l'entreprise de travail temporaire dans les 48h à son assureur d'accident du travail, à l'inspecteur du travail et à la sûreté publique.

Les accidents survenus à l'intérimaire durant le trajet de son domicile au lieu où s'effectue la mission sont des accidents de trajet considérés comme des accidents du travail.

L'entreprise utilisatrice, bien que n'étant pas l'employeur de l'intérimaire, a, pendant l'exécution de la mission, autorité sur lui et doit faire respecter les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Il peut donc à ce titre être tenu pénalement responsable en cas d'accident du travail s'il est prouvé qu'il n'a pas respecté les règles de sécurité sur place.

c) **Assurance chômage** : les intérimaires sont tenus, au même titre que les autres travailleurs de payer leur part de cotisations et ils ont droit aux mêmes prestations. Les cotisations sont payées sur la France et la part revenant à l'employeur est couverte par l'entreprise de travail temporaire.

d) **Assurance maladie** : Le collaborateur qui tombe malade en cours de mission bénéficie d'une indemnité après l'ouverture de ses droits auprès des organismes sociaux, c'est-à-dire à partir de 120 heures travaillées dans le mois, ou 220 dans le trimestre (fixé par la CCSS). Il doit obligatoirement avoir été assuré et déclaré par l'entreprise de travail temporaire.

e) **Maternité** : En cas de grossesse ou d'accouchement, la collaboratrice temporaire a droit à un congé maternité selon le droit commun. La femme enceinte n'a aucune obligation de prévenir son employeur et donc l'entreprise utilisatrice de son état.

f) **Paternité** : Lors de la naissance d'un enfant reconnu et dans un délai de 4 mois, le père bénéficiera d'un congé de 12 jours.

g) **Accès aux équipements collectifs**

Les salariés temporaires peuvent bénéficier des équipements collectifs existant chez l'utilisateur dans les mêmes conditions que les salariés permanents. Cela concerne notamment des services de transport et de restauration, des douches, des vestiaires des salles de repos...

De même et à titre d'exemple, les salariés temporaires peuvent bénéficier des tickets de cantine au même tarif que celui des permanents.

h) **Droit d'expression**

Tous les salariés ont le droit de s'exprimer directement et collectivement sur le contenu de leur travail et de son organisation, ainsi que sur la sécurité. Les salariés temporaires peuvent exercer leur droit d'expression au sein de l'entreprise utilisatrice dans le respect de la hiérarchie sociale.

i) **Secret professionnel.**

Les intérimaires au service des entreprises de travail temporaire affiliées au Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire s'engagent à observer une discrétion absolue quant à l'activité des entreprises dans lesquelles ils effectuent des missions. Cette disposition est particulièrement utile et appréciée lorsque les intérimaires sont amenés à travailler dans des secteurs confidentiels.

Les banques, par exemple, peuvent demander aux intérimaires de signer un engagement supplémentaire concernant l'observation du secret bancaire.

#### 4- FIN DE MISSION

Comme tout salarié, le collaborateur temporaire doit recevoir un certificat de travail de son employeur à chaque fin de mission. Une attestation Assedic sera délivrée sur demande.

Les entreprises de travail temporaire n'empêchent pas leurs collaborateurs temporaires de conclure des contrats en CDD ou CDI avec leurs clients. Au contraire, le passage dans une entreprise de travail temporaire constitue souvent pour les employés qui le souhaitent une voie appropriée pour trouver un emploi permanent.

L'évolution de la technologie et des systèmes de travail entraîne parfois des modifications fondamentales dans l'exercice d'un métier.

A cet égard, le travail temporaire rend un service précieux : en facilitant le passage d'un emploi à un autre, voire d'une profession à l'autre. Le salarié intérimaire devient particulièrement polyvalent et ses facultés d'adaptation sont très appréciées.

## CONCLUSION

Les entreprises membres du Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaires sont des acteurs incontournables du développement économique de la Principauté de Monaco. La volonté de s'engager et de respecter les valeurs décrites dans le présent code est indissociable du respect porté aux institutions, aux salariés intérimaires aux entreprises utilisatrices ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Les mutations successives, passées et à venir du marché de l'emploi, nécessiteront cette capacité d'adaptation dont savent faire preuve nos adhérents et nos intérimaires.

Notre volonté de participer à l'atteinte des objectifs fixés par la Principauté en matière d'emploi est omniprésente. Conscients des défis à relever pour aider les institutions à pérenniser et développer l'emploi, notre syndicat s'impliquera comme il l'a toujours fait dans l'action entrepreneuriale. Sa capacité à se mettre au service des entreprises pour leur apporter les compétences requises, former les personnels et répondre aux problématiques spécifiques à la gestion des ressources humaines est un gage de sécurité pour la réalisation des grands projets de la Principauté.

SIGNATAIRES DU CODE DE DEONTOLOGIE LE 07 07 2016 :

GRUPE ADECCO SAM	Renaud DURAND	
BOSS INTERIM	Fabrice BERARD	
ELIT INTERIM	Francine ROCHE	
INTERPLUS	Catherine BETII PASTC	
MANPOWER	Yohan COURTOIS	
MONEGASQUE D'INTERVENTIONS	Valérie ROSPOCHER	
MONTE CARLO INTERIM	Philippe TACK	
M.O.I	Christophe PAYRE	
MGTT	Benoit BIANCHI	
GRUPE RANDSTAD SAM	Laurent GOOLEN	
2A INTERIM	Stéphane YERN	

ANNEXE 1 :

**ACCORD SIGNE ENTRE LA CAISSE  
DES CONGES PAYES DU BATIMENT  
ET LE SYNDICAT DES EPSPI**

**ACCORD ENTRE**  
**LA CAISSE DE CONGES PAYES DU BATIMENT**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE**  
**SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE**

**ACCORD ENTRE LA CAISSE DE CONGES PAYES DU BATIMENT ET LE SYNDICAT DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE**

Entre la Caisse de Congés Payés du Bâtiment (C.C.PB.) représentée par son Président, Monsieur Stéphane GIACCARDI, dûment habilité aux fins des présentes, d'une part,

Et le Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire représenté par son Président, Monsieur Renaud DURAND, dûment habilité aux fins des présentes, d'autre part,

Les entreprises d'Intérim de la Principauté sont amenées, depuis de nombreuses années, à déléguer du personnel intérimaire sur des chantiers du Bâtiment et plus généralement auprès des entreprises dont les personnels font l'objet de prestations de la part de la C.C.PB.

Dans un souci de procurer aux salariés intérimaires, délégués pour des activités du Bâtiment, des prestations comparables à celles servies aux ouvriers des entreprises de ce secteur, les parties signataires conviennent d'exécuter et de respecter les engagements suivants:

- Les entreprises d'Intérim, membres du Syndicat, devront verser à la C.C.PB, les cotisations patronales relatives aux salaires versés à leurs employés, pour les heures travaillées par les intérimaires, lors de leur mise à disposition auprès d'entreprises relevant des métiers du Bâtiment et cotisant pour leurs propres salariés à la C.C.PB, qui traitera les personnels intérimaires de façon identique.
- La Caisse de Congés Payés du Bâtiment ouvrira des droits en tenant un compte cumulé pour tout intérimaire, afin de pouvoir retracer l'activité dans le secteur du Bâtiment de ces salariés, quelle que soit l'entreprise d'Intérim ou du Bâtiment qui versera la cotisation correspondante à une mission dans le secteur du Bâtiment.
- Le Syndicat des Entreprises de Prestations de Services et de Personnel Intérimaire veillera à ce que chaque entreprise adhérente affilié son personnel, pour le temps des missions effectuées auprès des entreprises du Bâtiment, à la caisse des Congés Payés du Bâtiment, et y cotise pour toutes les heures de délégation auprès de ces entreprises,
- Les cotisations versées à la C.C.PB, ne sont calculées que pour les heures de délégation effectuées dans le secteur d'activité du Bâtiment. Au terme de cet accord, toutes les entreprises adhérentes au Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire doivent cotiser pour ce personnel et pour les heures de délégation dans ce secteur à la C.C.PB,
- La Caisse de Congés Payés du Bâtiment s'engage à verser l'équivalent de la prime de vacances, en sus de l'indemnité de congés payés, aux salariés intérimaires réunissant au cours de l'année de référence 1 400 heures au moins, au service d'une ou plusieurs entreprises du Bâtiment. Cette prime de vacances est, à ce jour, égale à 30 % de l'indemnité de congés payés du congé principal.
- Lorsque dans la même période de référence, un salarié aura acquis des droits grâce à des cotisations d'entreprises d'Intérim, membres du Syndicat ou d'autres entreprises cotisant à la C.C.PB, toutes les heures ayant donné lieu à des cotisations seront prises en compte pour atteindre le seuil fixé pour la période considérée.
- Le présent accord est étendu au régime de prévoyance et à la totalité des prestations et services offerts aux ouvriers des entreprises du Bâtiment.
- Le changement d'employeur, membre du Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire, ne pénalisera pas le salarié qui recouvrera ses droits ouverts à la prévoyance et aux prestations,

- Les sociétés d'intérim ont l'obligation de payer les congés payés dès la première heure de travail sans conditions a leurs salariés. Il sera donc étudié avec la C.C.PB. annuellement, la liste des intérimaires affiliés ayant cotisé a la C.C.PB. qui n'auront pas atteint les 150hOO ouvrant droit au paiement des congés payés. La C.C.PB. validera la prise en compte des congés au cas par cas.
- Le présent accord est applicable au 01 Mai 2013.
- La C.C.PB. fait son affaire, avec l'aide du Syndicat des Entreprises d'Intérim des démarches à engager auprès du gouvernement afin d'obtenir, sous la forme que le gouvernement retiendra, la dérogation nécessaire pour appliquer le présent accord.

Fait à Monaco, le 05 Juillet 2013,

**Pour la caisse de Congés Payés du Bâtiment**

**Pour Le Syndicat des Entreprises de  
Prestations de Services et de  
Personnel Intérimaire**

**Stéphane GIACCARDI    Jean-François RIEHL**

**Renaud DURAND    Catherine PASTOR    Hervé LEBRAS**

**Président**


**Trésorier**

**Président**

**Vice-Présidente**

**Vice-Présidente**





ANNEXE 2 :

**AVENANT 1 A L'ACCORD SIGNE ENTRE  
LA CAISSE DES CONGES PAYES DU BATIMENT  
ET LE SYNDICAT DES EPSPI**

**ACCORD ENTRE LA CAISSE DE CONGES PAYES DU BATIMENT ET LE SYNDICAT DES  
ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE  
EN DATE DU 5 JUILLET 2013**

**AVENANT N°1 du 30 Juillet 2015**

Il est rappelé que l'accord du 5 juillet 2013 stipulait « *Il sera donc étudié avec la C.C.PB. annuellement, la liste des intérimaires affiliés ayant cotisé à la C.C.PB. qui n'auront pas atteint les 150H ouvrant droit au paiement des congés payés. La C.C.PB. validera 10 prise en compte des congés au cas par cas* ».

Après différents échanges intervenus en 2014 et début 2015, il a finalement été entendu que la C.C.PB. réglerait elle-même directement les salariés intérimaires du Bâtiment ayant travaillé plus de 8h au cours de l'exercice précédent.

Ceux-ci seront informés par les sociétés de Personnel Intérimaire que des règlements arriérés concernant l'exercice précédent seront opérés par virement sur demande écrite de leur part (par courrier ou mail).

Cette dérogation aux prescriptions réglementaires, favorable aux salariés, a reçu l'approbation de la Chambre Patronale du Bâtiment.

**Fait à Monaco, le 30 07 2015**

**Pour la Caisse de Congés Payés du Bâtiment**

**Pour le Syndicat des Entreprises de Prestations  
de Services et de Personnel Intérimaire**

**Stéphane GIACCARDI**  
Président

**Anthony GUICHARD**  
Trésorier

**Renaud DURAND**  
Président

**Catherine PASTOR**  
Vice-Présidente

**Hervé LEBRAS**  
Vice-Président



ANNEXE 3 :

**LES STATUTS DU SYNDICAT DES EPSPI**

**CODE  
DES ENTREPRISES DE  
PRESTATIONS DE SERVICES  
ET DE  
PERSONNEL INTERIMAIRE**

Portant engagement des entreprises signataires  
ETABLIES A MONACO

---

Souscrit par les entreprises :

**BIS S.A.  
ECCO Monaco S.A.M.  
MGTT - RMO  
S.A.M. MONEGASQUE D'INTERVENTION (MI)  
OPUS  
STEMA INTERIM**

AVRIL 1991

**STATUTS  
DU  
SYNDICAT DES  
ENTREPRISES DE  
PRESTATIONS DE SERVICES  
ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE**

**SYNDICAT PATRONAL**



## PREAMBULE

Expression de la volonté des fondateurs.

- 1/ LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE qui en ont exprimé le désir, se sont regroupées afin de former un syndicat professionnel, conformément aux dispositions de la Loi n° 403 du 28 novembre 1944, et de l'Ordonnance n° 2951 du 29 décembre 1944.
- 2/ Le syndicat se propose de représenter les Intérêts desdites entreprises, vis à vis des partenaires sociaux et auprès des autorités de la Principauté de Monaco, d'établir entre elles les régies de leur déontologie et de défendre leurs Intérêts professionnels.
- 3/ Le syndicat pourra organiser autant que de besoin, des structures conformes à son objet, pouvant mettre en commun, pour les entreprises adhérentes, des services utiles pour elles-mêmes, leurs clients ou leurs salariés.

.../...

## TITRE 1

### DEFINITION DE LA PERSONNE MORALE

#### ARTICLE 1er. - CONSTITUTION

Le syndicat professionnel dénommé SYNDICAT DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE est formé conformément aux dispositions de la Loi n°403 du 28 novembre 1944, modifiée par la Loi n° 542 du 15 mai 1951 et de l'Ordonnance n° 2951 du 29 décembre 1944, modifiée par l'ordonnance n° 478 du 9 novembre 1951.

Il est formé en vue de regrouper en un syndicat professionnel, les personnes physiques et les personnes morales autorisées à exercer en Principauté de Monaco une activité de prestations de services et de personnel intérimaire, qui adhèrent ou adhéreront, au titre de leur activité à Monaco, aux présents statuts.

#### ARTICLE 2. - OBJET

Le syndicat professionnel dénommé SYNDICAT DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE PERSONNEL INTERIMAIRE, a pour objet, l'étude et la défense des intérêts économiques, professionnels ou sociaux de ses adhérents.

Sans que cette liste soit limitative, son objet comprend notamment :

- L'action, en prévention ou en défense, des droits et Intérêts généraux des entreprises adhérentes.
- L'organisation de cours, la publication de documents à caractère professionnel ou présentant un intérêt technique ou général pour les entreprises représentées en son sein ;
- L'assistance aux adhérents pris individuellement ou collectivement dans leurs démarches envers les tiers et envers l'administration.
- Le développement de relations régulières et utiles avec les autres syndicats représentant des intérêts économiques et sociaux de la Principauté ;
- La participation, sous forme de délégations ou par des représentants, désignés ou proposés, dans les instances, organismes ou institutions paritaires dans lesquelles les adhérents ont besoin d'être représentés.

.../...

- L'acquisition, la possession ou la cession des biens meubles dont il a besoin, ainsi que d'immeubles à condition qu'ils soient nécessaires au fonctionnement du syndicat.

#### **ARTICLE 3. - SIEGE SOCIAL**

Le syndicat fixe son siège en Principauté de Monaco, 20, Avenue de Fontvieille.

Il pourra être transféré en tout lieu sur le territoire de la Principauté, sur simple décision du bureau. Le transfert de siège sera notifié au Gouvernement de la Principauté de Monaco.

#### **ARTICLE 4. - DUREE**

Le Syndicat est formé pour une durée illimitée.

.../...

## **TITRE II ADHERENTS**

#### **ARTICLE 5. - ADHERENTS**

Les entreprises de prestations de services et de personnel Intérimaire autorisées à exercer leurs activités en Principauté, y ayant leur siège ou une agence et y exerçant effectivement peuvent adhérer au syndicat.

Les personnes morales adhérentes seront représentées par le Président de leur conseil d'administration, leur administrateur délégué, leur administrateur gérant ou leur directeur.

Les personnes qui ont quitté la profession peuvent maintenir leur adhésion au syndicat, à condition d'avoir exercé en Principauté pendant au moins 5 ans, et d'y résider effectivement.

Conformément à la Loi, nul ne peut adhérer au syndicat tant qu'il est adhérent à un autre syndicat Monégasque.

#### **ARTICLE 6. - ADHESIONS**

Les demandes d'adhésion sont présentées par écrit au Président du syndicat. Elles doivent comporter l'expression d'une volonté univoque de se conformer aux présents statuts ainsi qu'à toutes les dispositions prises par le syndicat et aux règles de déontologie établies.

Ces demandes sont examinées par le bureau et les admissions sont prononcées par l'assemblée générale. La décision est notifiée au demandeur par le Président.

En tout état de cause, l'adhésion ne prend effet qu'à la date du paiement de la cotisation due.

#### **ARTICLE 7. - DEMISSION D'UN ADHERENT**

Un adhérent peut à tout moment décider de son retrait du syndicat par démission à condition d'avoir réglé toutes ses cotisations, y compris celle de l'exercice en cours qui est due dans tous les cas, quelle que soit la date de la démission.

.../...

L'adhérent démissionnaire en informe par écrit le Président. S'il occupait une fonction élue ou s'il exécutait un mandat donné par le bureau ou le Président, il ne sera déchargé de toute obligation qu'après qu'il aura été quitus de l'assemblée générale.

#### **ARTICLE 8. - EXCLUSION D'UN ADHERENT**

La radiation d'un adhérent pour non paiement de la cotisation peut être prononcée de plein droit par le Bureau, dès le quatrième mois qui suit l'appel de fonds, après qu'une mise en demeure ait été adressée à l'adhérent par courrier recommandé avec accusé de réception.

L'exclusion d'un adhérent pour tout autre motif ne peut être prononcée que par une Assemblée Générale, statuant conformément à l'ordre du jour, à condition que l'intéressé ait été Informé et qu'il ait pu être entendu s'il le désire, par l'assemblée générale.

Toutefois, en cas de faute préjudiciable au syndicat ou à la profession, le bureau peut, s'il le décide à la majorité de ses membres, suspendre à titre conservatoire un adhérent, l'exclure des dispositions prises au bénéfice de l'ensemble des adhérents et interdire sa participation à tous travaux internes ou extérieurs jusqu'à la tenue d'une assemblée générale.

Si cette suspension produit des effets vis à vis de tiers, elle devra faire l'objet d'une notification auprès du Service des Relations du Travail.

.../...

### **TITRE III**

## **FONCTIONNEMENT**

#### **ARTICLE 9. - RESSOURCES**

Les ressources du syndicat sont constituées par :

- Les droits d'entrée et les cotisations des adhérents ;
- des subventions, dons et legs ;
- les intérêts des sommes placées ;

En dehors de ces ressources, à titre de couverture de frais et amortissements, le syndicat pourra percevoir toutes sommes relatives à des services rendus à des adhérents à conditions qu'elles constituent couvertures ou provisions desdites dépenses effectives ou prévues.

#### **ARTICLE 10. - COTISATIONS**

Le paiement de la cotisation à la date fixée constitue une obligation pour chacun des adhérents.

Le montant de la cotisation est fixé par l'assemblée générale, sur proposition du bureau, en fonction du budget prévu pour l'exercice. Ce montant reste en vigueur jusqu'à ce qu'une assemblée générale en fixe un nouveau.

L'assemblée générale est seule compétente pour fixer les modalités de règlement ou accorder des remises de cotisation à certains adhérents. Ces dernières dispositions ne pourront avoir qu'un caractère exceptionnel et temporaire.

#### **ARTICLE 11. - EXERCICE SOCIAL**

L'exercice social commence le PREMIER JANVIER de chaque année et se termine le 31 Décembre de chaque année avec l'arrêté des comptes.

#### **ARTICLE 12. - ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE**

L'assemblée générale dispose des pouvoirs les plus étendus, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

.../...

Il sera tenu au moins une assemblée générale par an, dans le courant du premier trimestre suivant la fin de l'exercice précédent.

L'ordre du Jour de l'assemblée générale est fixé par le Bureau et doit notamment comporter :

- Présentation du rapport moral sur l'activité du bureau ;
- Présentation du rapport financier faisant état des recettes, des dépenses et de la situation de la trésorerie au début et à la fin de l'exercice ;
- Demande de quitus de gestion au Bureau Syndical.
- Présentation du budget prévisionnel de l'exercice en cours ;
- Election des membres du bureau ;

Toute proposition déposée avant l'ouverture de la séance par un adhérent à jour de cotisation pourra, s'il y a lieu, être mise à l'ordre du jour.

#### **ARTICLE 13. - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE**

Le bureau peut, autant de fois qu'il le juge opportun, réunir une assemblée générale extraordinaire en respectant les délais de convocation.

Le bureau devra obligatoirement procéder à la convocation d'une assemblée générale extraordinaire, dans un délai maximum d'un mois à compter du jour du dépôt de la demande, s'il est saisi par ou moins un dixième des adhérents. Cette demande devra obligatoirement faire mention des motifs de cette réunion et de l'ordre du jour proposé.

Une assemblée extraordinaire, sous réserve des conditions de quorum prévues à l'article 15, ne peut délibérer que sur les points qui figuraient à l'ordre du jour dans la convocation.

#### **ARTICLE 14. - CONVOCATIONS AUX ASSEMBLEES GENERALES**

Chaque adhérent est convoqué individuellement par courrier, au moins quinze jours avant la date fixée par le Bureau. La convocation doit obligatoirement comporter l'ordre du jour de l'assemblée.

#### **ARTICLE 15. - CONDITIONS DE QUORUM**

Ne peuvent assister et délibérer à une assemblée générale, que les adhérents à jour de leur cotisation.

L'assemblée générale ordinaire ne peut délibérer que si les trois quarts des adhérents sont présents ou représentés.

.../...

Si ce quorum n'est pas réuni, une nouvelle assemblée générale ordinaire peut être convoquée sans condition de forme ou de délai, au plus tard dans le mois qui suit.

Cette assemblée générale ordinaire peut alors valablement délibérer si au moins le quart des adhérents sont présents ou représentés.

Une assemblée générale extraordinaire peut délibérer sur l'ordre du jour si le quart des adhérents sont présents ou représentés.

Toutefois conformément à la loi, une assemblée générale, ordinaire ou extraordinaire, lorsqu'elle aura pour objet de proposer une modification aux statuts, l'affiliation à une fédération monégasque ou le retrait de cette affiliation, ou l'accomplissement d'actes juridiques susceptible de modifier le fonctionnement du syndicat, devra représenter au moins les trois quarts des adhérents.

Pour l'examen par une assemblée générale d'un des points ci-dessus, un rapport spécial sera présenté par le bureau.

#### **ARTICLE 16. - BUREAU DU SYNDICAT : COMPOSITION**

Le bureau syndical applique les décisions des assemblées générales, dirige et administre le syndicat. Il est composé obligatoirement de :

- Un Président ;
- Un Secrétaire ;
- Un Trésorier ;

Il pourra également comprendre deux conseillers qui pourront être nommés Vice-présidents.

Les membres du bureau seront âgés de vingt et un ans ou moins.

La majorité des membres du bureau devront être de nationalité Monégasque ou Française.

#### **ARTICLE 17. - BUREAU DU SYNDICAT : REUNIONS ET DELIBERATIONS**

Le bureau se réunit autant de fois que nécessaire et prend ses décisions à la majorité des membres du bureau présent, la voix du Président étant prépondérante en cas de partage.

Conformément à la loi la réunion ne peut se tenir que si, soit le trésorier, soit le secrétaire est présent.

.../...

### **ARTICLE 18. - BUREAU DU SYNDICAT : MANDAT ET FONCTIONS**

Le bureau syndical est élu par l'assemblée générale pour une année. Tous les membres sont rééligibles.

Les membres du bureau désignent entre eux le Président, le secrétaire, le trésorier, et le cas échéant le ou les Vice-Présidents.

En cas de démission d'un des membres du bureau, il pourra être remplacé par cooptation par les autres membres du bureau, sous réserve de confirmation lors de l'assemblée générale qui suivra immédiatement cette mesure.

### **ARTICLE 19. - LE PRESIDENT**

Le Président est l'animateur du syndicat et le garant du respect des lois et des statuts. Il préside les réunions du bureau.

Le Président ne peut engager son syndicat en parole ou par écrit, que sur mandat formel du bureau, dans les actes de la vie courante du syndicat.

Pour les dispositions ayant pour objet une modification des statuts, l'affiliation à une fédération monégasque ou le retrait de cette affiliation, l'accomplissement d'actes juridiques susceptibles de modifier le fonctionnement du syndicat, il ne pourra agir que sur mandat formel d'une assemblée générale ayant délibéré dans les conditions prévues à l'article 15.

En cas d'empêchement du Trésorier, il signe toute pièce comptable et moyen de paiement ou document d'instruction adressé aux banques.

Le Président représente le syndicat dans toutes les manifestations courantes de la vie syndicale. Il veille à l'exécution des contrats régulièrement passés par le syndicat et assure le maintien des relations avec les Autorités de la Principauté et les Partenaires Sociaux.

Sauf dans les cas où il en recevrait mandat formel du Bureau il devra, dans ses activités de représentation, être accompagné d'un membre du Bureau. Pour toute démarche publique auprès des Autorités, de la presse, etc., tout recours ou toute action en justice, il n'agira qu'après avoir recueilli l'avis conforme du Bureau.

Il peut défendre seul les intérêts du syndicat devant toute instance ou juridiction où le syndicat est défendeur, même sans en référer, chaque fois qu'il y a urgence.

.../...

### **ARTICLE 20. - SECRETAIRE ET TRESORIER**

Le Secrétaire Général assiste le Président dans les tâches administratives. Il prépare et veille au bon déroulement des séances de travail. Il s'assure de la correcte transcription des débats et résolutions. Il assure la bonne tenue des archives.

Le Trésorier est responsable des fonds confiés au syndicat. Il perçoit les cotisations et autres recettes. Il tient les comptes et fournit les analyses nécessaires à l'information du BUREAU. Il signe tout document d'instruction aux banques et tous moyens de paiement. Il vérifie les livres comptables en paraphant chaque page. Il est responsable du compte-rendu financier dont il est donné lecture à l'assemblée générale ordinaire.

Le trésorier peut, sous sa responsabilité, pour une durée déterminée, pour toutes ou certaines seulement des opérations courantes, après délibération du bureau, déléguer ses pouvoirs à un adhérent.

### **ARTICLE 21. - FONCTIONNEMENT DES COMPTES FINANCIERS**

Aucune dépense ne peut être engagée sans la signature conjointe d'au moins deux personnes habilitées.

Une des signatures devra obligatoirement être celle du trésorier ou de la personne ayant reçu de lui délégation.

### **ARTICLE 22. - EXERCICE DES FONCTIONS**

Aucun membre du Bureau ou de l'assemblée ne pourra, par ses actes, ses écrits ou ses paroles, engager la responsabilité du Syndicat ou d'un de ses membres sans en avoir été régulièrement mandaté ou autorisé par l'assemblée générale ou le Bureau.

### **ARTICLE 23. - GRATUITE DES FONCTIONS**

Les fonctions électives au sein du syndicat sont gratuites. Certains frais de représentation pourront toutefois être remboursés aux membres qui en justifieront après décisions du BUREAU.

Toutefois, certaines prestations ou travaux spécifiques exécutés par des membres pourront faire l'objet d'une rémunération à condition que les modalités d'exécution et de paiement aient été arrêtées de façon précise par le BUREAU, préalablement à toute prestation.

.../...

#### **ARTICLE 24. - DISSOLUTION**

La dissolution du syndicat patronal ne pourra intervenir que par décision d'une assemblée générale convoquée avec cet objet à l'ordre du jour, et satisfaisant aux conditions du quorum des trois quarts.

Cette décision devra prévoir la dévolution des biens du syndicat au moment de cette dissolution. Ceux-ci ne peuvent en aucun cas être répartis entre les membres.

ooOoo

Les Fondateurs :

**BIS S.A. :**

P. CANOT : .....

**ECCO Monaco S.A.M. :**

L. LUKOMSKI : .....

**MGTT-RMO :**

Mme. S. GABRIEL : .....

G. AUBERT : .....

**Société Anonyme Monégasque d'intervention :**

B. BETTI : .....

**OPUS :**

H. BRUNELLO : .....

**STEMA INTERIM :**

P. RANIERI : .....

S. CHAVANIS : .....

D. HOCQUARD : .....

ANNEXE 4 :

## **ENGAGEMENT ACTIVIS**

Monaco, le 28 juillet 2016

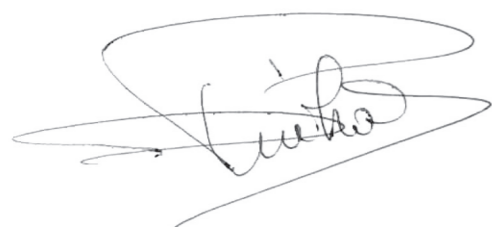
OBJET : Validation du respect de la charte du syndicat des EPSP

Monsieur le Président,

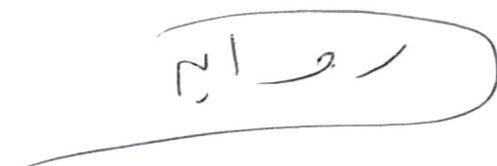
Suite à notre discussion et, en accord avec votre syndicat, nous déclarons avoir pris connaissance en détail de la charte applicable aux entreprises adhérentes au syndicat des EPSP.

Les dispositions prises étant de nature à cadrer et améliorer la relation existante entre les intérimaires, les entreprises utilisatrices et les sociétés de travail temporaire, nous nous engageons à en appliquer les articles et principes de façon à présenter une unité de fonctionnement dans notre profession.

Veillez agréer, Monsieur le Président, nos sincères salutations.



Denise PINHAS  
Directrice



Rony WAKIM  
co-directeur

