

Edito : En avant toute pour la relance !

Le CEPF ne peut qu'encourager la mise en place des mesures envisagées par le gouvernement en matière de relance économique. Destinées à donner un coup de fouet à une économie bien malade, il est impératif que ces mesures souhaitées par le CEPF soient lancées à très court terme.

En effet, si nous savions depuis déjà plusieurs mois que tous les voyants du tableau de bord économique de la Polynésie française étaient au rouge, les données du premier trimestre 2009, tant locales qu'internationales, nous confirment dans l'idée que le plus dur de la crise que nous vivons reste encore à venir et que celle-ci semble s'installer dans la durée.

A ce titre, les indices relevés par l'Institut d'Emission d'Outre Mer et par les banques de la place sont à même de renforcer nos inquiétudes : alors que les crédits d'investissement sont en recul au profit des crédits de trésorerie, le recours aux demandes de moratoire sur le remboursement de prêts ou encore à la vente d'actifs par de grandes sociétés, sont symptomatiques de la gravité de la situation dans laquelle sont plongées les entreprises.

Aussi, une relance rapide et significative de la commande publique associée à des mesures de sauvegarde de l'emploi dans les secteurs les plus sinistrés, d'encouragement à l'investissement privé et de soutien aux entreprises en difficulté, sont les bienvenues pour aider l'économie de ce pays à traverser la crise.

Dans le même esprit, le CEPF prend acte du plan d'urgence envisagé par le ministre des finances visant à réduire les délais de règlement des créances des organismes publics relevant du pays de 45 à 30 jours, à réévaluer les créances fiscales et sociales des entreprises en difficulté.

Par ailleurs, il cautionne pleinement l'idée de voir se créer une cellule auprès du président du pays qui s'apparenterait à la « cellule de suivi des grands projets » mise en place lors du premier gouvernement TONG SANG, destinée à éviter les lourdeurs et les blocages administratifs.

Ces initiatives ont été souhaitées et demandées à plusieurs reprises par le CEPF. S'agissant de la préservation de la trésorerie des entreprises, il invite instamment les responsables communaux à prendre exemple sur les dispositions déjà prises en la matière pour les organismes d'Etat afin de réduire les délais de mise en règlement de leurs factures.

Les moyens de la relance étant désormais définis, il importe qu'ils soient très rapidement mis en œuvre en espérant cependant que les comportements de certains élus ne viennent pas freiner cet élan que nous attendions depuis si longtemps.

Il y va de l'intérêt général de la Polynésie française et d'un retour à la confiance de la part des chefs d'entreprises.

Bruno BELLANGER
Président

ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

AGO
CPH

Le Conseil des Professionnels de l'Hôtellerie (CPH) a tenu son Assemblée Générale Ordinaire le 13 mars 2009. A cette occasion, il a été procédé au renouvellement de son Directoire qui est représenté comme suit pour l'année 2009 :

- Co-président : Jean-Marc MOCELLIN
- Co-président : Dominique MICHAUD
- Co-président : Marc REISSINGER
- Vice-président : Jérôme BILLIARD

L'année 2008 fut très rude pour les hôtels membres du CPH en raison d'une forte baisse de la fréquentation touristique avec pour causes la crise financière puis économique partie des Etats-Unis d'Amérique et la baisse du taux du dollar. En outre, l'instabilité politique locale des quatre dernières années a été le facteur aggravant qui a entraîné l'industrie hôtelière dans une crise aiguë.

A présent, les établissements hôteliers en sont réduits à tenter de survivre. Si certains d'entre eux ont pris la décision de fermer temporairement leurs portes ou mis en place des plans sociaux, d'autres négocient des accords d'aménagement du temps de travail.

Alors que le début de l'année 2009 s'avère encore plus catastrophique, les co-présidents du CPH formulent plusieurs recommandations.

En premier lieu, ils formulent le souhait que les actions majeures définies lors de l'élaboration du Pacte économique et social soient réalisées : légalisation du mariage polynésien pour les touristes, facilités d'obtention de visas, ouverture rapide de casinos. En second lieu, il leur importe que des actions complémentaires soient définies en partenariat avec les professionnels du tourisme : lancer la campagne d'images créée par le GIE Tahiti Tourisme et validée à l'unanimité par les professionnels du tourisme, attirer la clientèle locale, réaliser un Centre de Congrès.

Enfin, ils considèrent urgent que soient mis en place des dispositifs nécessaires à la survie de leur sec-

teur: réduction des coûts de l'énergie, mise en place immédiate des mesures de soutien à l'emploi, entrée en vigueur de la loi du pays modifiée relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

MEDEF/
NC

Dans un communiqué de presse daté du 3 mars 2009 et alors que les premiers signes concrets d'un ralentissement économique commencent à être perceptibles en Nouvelle-Calédonie, le MEDEF-NC demande la tenue d'une conférence économique sous l'égide du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et du Haut-commissariat de la République. Cette conférence a pour objectif de quantifier précisément les effets constatés et d'initier les mesures de soutien à l'économie qui s'avèreraient nécessaires.

En effet, alors que ce territoire vient de passer deux années exceptionnelles sur le plan économique, avec la création de 13 300 emplois en 5 ans (soit une augmentation de l'effectif salarié du secteur privé de +32%), le recul des activités minières et métallurgiques de ce début d'année, conséquence d'une baisse du volume de la demande et du cours du nickel, est la cause d'une réduction de l'emploi et de la fermeture des petites exploitations minières. Une situation qui n'est pas sans impacts négatifs pour l'ensemble des secteurs d'activité et sur leurs investissements : sur les 24 milliards de F CFP prévus initialement, seuls 8 milliards seront réalisés.

Dans ce contexte, la préoccupation n°1 des chefs d'entreprises calédoniennes est le maintien de l'emploi. C'est la priorité sur le plan social. C'est aussi le moyen d'éviter des effets « domino » au travers du maintien de la consommation.

Quant au coût du travail, le MEDEF-NC constate qu'en dix ans, l'augmentation du SMG (salaire minimum garanti : 125 464 F CFP pour 169 heures au 1/02/2009) a été trois fois plus forte que la valeur de l'inflation (+60% pour le SMG, +18% pour l'inflation) et que cela n'a pas permis de résoudre la question du pouvoir d'achat. Pour le MEDEF-NC, la progression de celui-ci doit être obtenue prioritairement par l'évolution des compétences et non pas, en « smigarisant » par l'écrasement des

grilles salariales par le bas, les premiers échelons d'emplois qualifiés.

Médecine
du
travail

L'Assemblée Générale Ordinaire du SIMTRA qui s'est tenue mercredi 11 mars 2009 a réuni un peu plus de 70 chefs d'entreprise. Au terme de presque dix années d'existence, le SIMTRA regroupe aujourd'hui 816 entreprises qui emploient un peu plus de 21 500 salariés, répartis sur l'ensemble des archipels de la Polynésie française. Huit équipes médicales assurent le suivi et les efforts de recrutement se poursuivent en vue de l'ouverture d'un 9^{ème} secteur médical.

Cette Assemblée fut également l'occasion, pour le Président du SIMTRA, M. Georges TRAMINI, de rappeler son attachement au projet de loi de pays sur la réforme de la médecine du travail, projet récemment adopté par les membres du CESC. L'objectif principal de ce texte est de faire du médecin du travail un véritable acteur de la prévention des risques professionnels, lui permettre de privilégier les actions de prévention collectives dans l'entreprise, tout en gardant un suivi médical personnalisé des salariés les plus exposés. En effet, les médecins du travail eux même reconnaissent que la visite médicale systématique n'est certainement pas le meilleur rempart contre les atteintes faites à la santé des salariés du fait de leurs conditions de travail. Seul un meilleur accompagnement du chef d'entreprise dans l'évaluation des risques professionnels et la définition des moyens de prévention à mettre en place y parviendra.

Commentaires : Le CEPF rappelle son soutien à cette réforme et les données chiffrées communiquées lors de cette assemblée générale devraient inciter l'ensemble des chefs d'entreprise à prendre conscience de sa nécessité. En effet, sur les 21 500 salariés suivis par le SIMTRA, 8 234 font l'objet d'une surveillance médicale particulière définie soit par les dispositions de l'arrêté n° 1756 CM du 20 décembre 2002, soit par l'état de santé du salarié.

32% de cet effectif, soit 6 921 salariés, sont potentiellement soumis à un risque de maladie professionnelle.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

CDD

En l'espèce, un salarié a conclu un CDD pour remplacement d'un salarié en arrêt maladie. Le

contrat de travail prévoit qu'il doit prendre fin à la reprise du travail du salarié remplacé. Le salarié malade décède le 8 novembre 2002, alors que le salarié remplaçant est en congé, puis en arrêt maladie. L'employeur l'informe du décès le 14 novembre suivant. Eu égard à la circonstance de l'absence à son poste de travail du salarié remplaçant le 8 novembre, l'employeur lui a notifié dans un délai raisonnable le décès du salarié de sorte que la relation contractuelle ne s'était pas poursuivie après l'échéance du terme du contrat. Il en résulte que la demande de requalification en CDI n'est pas fondée.

Cass. soc., 4 févr. 2009, n°07-42.954 P+B

Démission

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au

contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invo-

qués la justifiaient ou, dans le cas contraire d'une démission.

Cass. soc., 4 fév. 2009, n°07-40.336

Prise d'acte

La modification du contrat de travail intervenue sans l'accord exprès du salarié constitue un manquement aux obligations contractuelles de l'employeur qui fait produire à la prise d'acte de la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 4 fév. 2009, n°08-40.611D

Modification de contrat

Le changement de semestre de travail imposé au salarié dans le cadre de son contrat de travail à temps partiel annualisé constituait une modification du contrat qui nécessitait son accord. Il en résulte qu'en l'absence d'accord du salarié, le manquement de l'employeur à ses obligations justifiait la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié.

Cass. soc., 18 fév. 2009, n°07-42.842 D

Licenciement

La lettre de licenciement fixe les limites du litige. La cour d'appel ne peut se prononcer sur un grief ne figurant pas dans la lettre.

Cass. soc., 11 fév. 2009, n°07-44.574 D

Préavis

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant la durée du préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires

et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Cass. soc., 4 févr. 2009, n°07-40.156 D

Prime

La privation d'une prime de fin d'année en cas de licenciement pour faute grave, constitue une sanction pécuniaire prohibée (cf. art. 35 délib. 91-2 AT du 16-01-91). Selon la Cour de cassation, cette solution reste valable même en présence d'une disposition conventionnelle prévoyant le contraire. En l'espèce, un salarié, licencié pour faute grave, réclamait le paiement de sa prime de fin d'année. Pour refuser de la lui payer, l'employeur faisait valoir qu'il résultait des accords sur les négociations sociales que la prime de fin d'année n'était pas due en cas de licenciement pour faute grave. A tort selon la Cour de cassation qui a condamné l'employeur à son paiement. La Haute Cour rappelle, en effet, que « la privation d'une prime de fin d'année, en cas de faute grave, constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne pouvait faire l'objet d'une disposition conventionnelle ». La solution n'est pas nouvelle. La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger qu'il y a sanction pécuniaire illicite dès lors que la suppression ou la réduction d'une prime intervient en raison de faits considérés comme fautifs (*Cass. soc., 2 avril 1997, n° 94-43.352*). Et qu'une convention collective ne peut instituer une responsabilité pécuniaire de plein droit du salarié sauf faute lourde. *Cass. soc., 9 juin 1993, n°89-41.476*

Lu dans le JOPF

LU DANS LE JOPF**JOPF n° 10 du 5 mars 2009**

Arrêté n° 273 CM du 27 février 2009 relatif à la représentativité des organisations syndicales au niveau de la Polynésie française

Actes du Conseil Economique Social et Culturel

Avis n° 55-2009 du 19 février 2009 sur le projet de loi du pays relatif à l'exercice de la profession d'opticien-lunetier détaillant en Polynésie française

Avis n° 56-2009 du 20 février 2009 sur le projet de loi du pays relatif à la protection de l'entrepreneur individuel et du conjoint

Actes du pouvoir central

Décret n° 2009-160 du 12 février 2009 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2008-1345 du 18 décembre 2008 portant réforme du droit des entreprises en difficulté et modifiant les procédures de saisie immobilière et de distribution du prix d'un immeuble

Inspection du Travail

Avis et avenant du 27 janvier 2009 à la convention collective du travail du secteur de l'industrie (accord de salaires pour 2009)

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI**DEMANDES D'EMPLOI**

REF 04/09 : JF, 23 ans, récemment diplômée en « Master 2 Marketing des services » de l'Institut d'Administration des Entreprises de Toulouse, recherche un emploi dans le domaine marketing/communication ou commercial.

REF 05/09 : JF de 31 ans, diplômée d'Ecole de commerce (bac+5), 7 ans d'expérience en marketing-communication dont 3 ans sur le territoire, cherche poste à responsabilité. Dynamique, autonome, rigoureuse, bon relationnel. Anglais et italien courant. Disponible immédiatement et motivée.

REF 07/09 : JF, niveau BTS Secrétaire de Direction et+15ans exp. rechercher un poste en tant que secrétaire. Grande aisance avec l'outil informatique et de solides connaissances administrative. Libre de suite.

REF 08/09 : JH, 30 ans, formation administrative et récemment lauréat du diplôme universitaire de 1^{er} cycle de Technicien de Gestion des PME, formation assistant de comptabilité, gestion de stock, magasinier et titulaire du BAC.

Cherche emploi suivant les formations effectuées. Libre de suite.

REF 09/09 : JH, 27 ans. Diplômé Master of Environmental Management (UNSW, Sydney 2008), Gestion de l'Environnement (DESS Paris 2004), Maîtrise de Géographie (UPF 2003). Spécialisé en Développement Durable et Management Environnemental, au niveau stratégique et opérationnel, des institutions publiques et des entreprises. Capacité d'adaptation à différents interlocuteurs et environnements de travail, esprit d'analyse, de recherche des informations et de synthèse. Mise en œuvre de plans d'actions, respect des délais impartis. Excellent élément au sein d'un groupe de travail, force de proposition. Anglais bilingue.

DEMANDE DE STAGE :

REF 06/09 : JH, 19 ans, 1^{ère} Année de BTS Assistant Manager au Lycée Aorai de Pirae, souhaite mettre en pratique ses connaissances et compétences acquises durant sa scolarité par le moyen d'un stage du 18 mai au 26 juin 2009 (6 semaines).

DONNEES ECONOMIQUES**EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS DE JANVIER 2009 - BASE 100 DECEMBRE 2007**

	2008						2009	Variations en %		
	Jan	Aou	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse. sur 12 mois
Indice général	99,51	103,07	103,14	103,24	102,94	103,43	102,60	-0,8	-0,8	3,1
Produits Aliment. et boissons non alcool.	100,75	105,50	105,34	104,77	104,36	104,51	105,47	0,9	0,9	4,7
Boissons alcoolisées, tabac	100,47	100,74	101,51	101,68	101,88	101,73	101,94	0,2	0,2	1,5
Articles d'habillem. et articles chaussants	98,45	96,61	95,60	94,32	95,25	95,64	93,96	-1,8	-1,8	-4,6
Logement, eau, électricité, gaz	100,19	103,77	103,44	103,51	103,65	103,63	103,56	-0,1	-0,1	3,4
Ameublement, équipement ménager	101,01	98,65	98,89	98,12	98,50	98,55	98,22	-0,3	-0,3	-2,8
Santé	99,75	99,72	99,43	99,57	99,57	99,57	99,67	0,1	0,1	-0,1
Transports	96,31	103,20	102,64	103,71	101,60	103,99	98,85	-4,9	-4,9	2,6
Communications	99,97	110,46	110,43	110,42	110,44	110,28	110,22	-0,1	-0,1	10,2
Loisirs et culture	98,52	99,92	99,82	101,19	102,56	102,72	101,73	-1,0	-1,0	3,2
Enseignement, Education	100,00	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	-	-	10,1
Hôtellerie, cafés, restauration	100,60	102,27	103,72	103,74	103,98	104,02	104,85	0,8	0,8	4,2
Autres biens et services	100,11	100,15	101,32	101,36	101,19	101,17	101,03	-0,1	-0,1	0,9

Source ISPF — Indice des prix à la consommation, nomenclature COICOP

Le taux d'intérêt légal est à 3,79 % (décret n° 2009-138 du 9 février 2009 paru au JOPF n° 8 du 19 février 2009)

Valeur du S.M.I.G pour compter du 01/09/08 : mensuel : 145 306 F CFP (pour 169 heures) - horaire : 859,80 F CFP

Arrêté n°1125CM du 14 août 2008 - JOPF n° 39 NS du 19 août 2008

Conseil des Entreprises de Polynésie française

Immeuble FARNHAM 1er étage - rue CLAPPIER - BP 972 - 98 713 PAPEETE

Tél : 54 10 40 - Fax : 42 32 37 - Adresse Email : cepf@cepf.pf - site Web : www.cepf.pf

Bimensuelle, la « Lettre des Employeurs » est réalisée par le comité de rédaction du CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française. Elle est éditée à 350 exemplaires.

Directeur de publication : le Président **Bruno BELLANGER**

Abonnement pour 24 numéros : adhérent d'une organisation patronale membre du CEPF **12 863 F CFP HT**, non adhérent **14 292 F CFP HT** (Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, est interdite sans autorisation expresse du Conseil des Entreprises).

Le CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française (www.cepf.pf) est composé des 16 organisations professionnelles suivantes : Association des Transporteurs Aériens Locaux; Association Tahitienne des Professionnels de l'Audiovisuel, Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics; Chambre Syndicale des commissionnaires en douane, agents de fret et déménageurs de Polynésie française; Comité de Polynésie française de l'Association Française des Banques; Conseil des Professionnels de l'Hôtellerie; Fédération Générale du Commerce (www.fgc.pf); Organisation Professionnelle du Conseil de l'Intérim et de la Formation, Syndicat des activités nautiques TAI MOANA, Syndicat des Agents Maritimes; Syndicat des Employeurs du Secteur de l'Assurance; Syndicat des Industriels de PF (www.sipof.pf); Syndicat des Prestations de Services de Polynésie Française; Syndicat Professionnel des Concessionnaires Automobiles; Union des Industriels de la Manutention Portuaire; Union Patronale de Polynésie française.

Ces organisations patronales regroupent 500 entreprises employant près de 15 000 salariés.