

Edito : Elections européennes : de réels enjeux pour la Polynésie française

Les 6 et 7 juin 2009, les électeurs français seront appelés à élire 72 députés au Parlement européen dont 3 seront issus de la circonscription « Outre-mer ». Il s'agira de mettre en place pour une durée de cinq ans un Parlement qui comptera 736 eurodéputés issus de 27 états membres de l'Union européenne. S'agissant plus particulièrement de l'Outre-mer français, grâce à un nouveau découpage électoral, un mode de calcul pour le moins très alambiqué et compte tenu des listes électorales présentées, la Polynésie française a des chances de voir un de ses candidats accéder à l'eurodéputation. Une chance qu'il convient de saisir.

Ces élections constituent un réel intérêt pour notre fenua, soyons-en persuadés.

En effet, si pour beaucoup d'entre nous l'Europe est généralement synonyme de subventions financières du FED (Fonds européen de développement), il est à noter que le Parlement européen a la particularité d'être un co-législateur. A ce titre, les directives et les règlements qu'il adopte sont transposés dans la réglementation française et représentent près de 70% de la législation économique, financière, environnementale et sociale que les entreprises métropolitaines doivent appliquer. Si la Polynésie française échappe à bon nombre de ces mesures en raison de son appartenance aux PTOM (Pays et territoires d'outre-mer) et de son statut d'autonomie au sein de la République française, certaines y ont cependant un impact direct et d'autres peuvent susciter ou servir de base à des réglementations locales.

Par ailleurs et en cette période de crise, les décisions que prendront les eurodéputés seront particulièrement cruciales afin de relever les nouveaux défis qui conditionneront l'avenir des européens : la croissance et l'influence économique, la maîtrise de l'énergie, les réseaux de recherche et d'enseignement, la circulation des jeunes et des compétences. Dans ce contexte, la Polynésie française présente des atouts importants pour l'Europe inhérents à l'étendue de sa zone maritime et aux potentialités qu'elle offre en matière de techniques innovantes notamment dans le domaine des énergies renouvelables. De quoi associer les polynésiens à la réalisation de grands projets européens et de ne plus se contenter d'être simplement abonnés à des subventions.

Quant à l'entrée de la Polynésie française dans la zone monétaire européenne avec l'introduction de l'euro, celle-ci ne pourra avoir que des effets bénéfiques pour notre économie. Le CEPF en est pleinement convaincu: non seulement l'euro est une monnaie mondialement forte mais son adoption simplifiera nos échanges, donnera de la confiance auprès des investisseurs et nous permettra d'étendre le rayonnement régional de nos activités économiques.

Aussi, l'enjeu de ces élections pour les entreprises polynésiennes sera de pouvoir compter sur un élu apte à comprendre les problèmes de l'entreprise, particulièrement en temps de crise, à dialoguer non seulement avec les entreprises, mais aussi avec ses collègues des autres pays, à faire preuve d'initiative et être suffisamment actif pour peser dans la prise de décision dans les commissions parlementaires clés. Un eurodéputé qui sache également se faire entendre au sein des instances communautaires afin d'y défendre les intérêts économiques de la Polynésie française au moment où une nouvelle page des relations entre l'Union européenne et les PTOM va s'écrire à l'horizon 2013.

Voter le 6 juin 2009 : plus qu'un devoir de citoyen, une obligation compte tenu de l'enjeu de ces élections européennes pour notre Pays.

Bruno BELLANGER
Président

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les 18 et 19 mai dernier, 5 lois du pays ont été adoptées relatives au monde du travail, relatives à :

- **L'incitation au maintien de l'emploi (IME),**
- **La Convention Relance Emploi (CRE),**
- **La protection de l'emploi local,**
- **l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés.**

IME

L'incitation au maintien de l'emploi (IME) repose sur une compensation partielle de la perte de

salaires brut subie par le salarié dans les entreprises qui, pour faire face à une baisse d'activité, ont du mettre en place des mesures de réduction du temps de travail, et ce pour éviter des licenciements économiques.

La mise en œuvre de l'IME donne lieu à la signature d'une convention de 3 mois renouvelable, entre l'employeur et le pays, qui fixera les engagements respectifs. Ce dispositif, géré par le SEFI, se fera en 5 temps :

1. Conclusion d'un accord d'entreprise de réduction du temps de travail,
2. Dépôt par l'entreprise, auprès du SEFI, d'une demande en vue de faire bénéficier ses salariés de l'IME (cette demande doit comporter une évaluation du coût de l'IME pour les 3 prochains mois, afin de permettre l'engagement juridique et comptable de la convention IME),
3. Conclusion d'une convention IME de 3 mois entre la Polynésie française et l'entreprise,
4. Paiement, durant 3 mois par l'employeur du salaire pour les heures travaillées et d'une avance IME au salarié concerné,
5. Remboursement, durant 3 mois, par le SEFI de l'IME à l'entreprise sur présentations de pièces justificatives.

Sous réserve de la promulgation de la loi du pays d'ici fin juin, la mesure devrait être opérationnelle sur les salaires de juin 2009.

CRE

La Convention Relance Emploi (CRE) est présentée comme un dispositif accessible aux entreprises actuellement sans réelle visibilité sur leur niveau d'activité et qui souhaitent avoir recours à un ou plusieurs CDD à temps plein ou à temps partiel. L'aide à l'emploi sur chaque CDD sera de 4 mois, renouvelable une fois, et sera versée au prorata du temps de travail du salarié concerné. Dans tous les cas, le montant de l'aide ne pourra être supérieur à 30% du SMIG. Comme pour l'IME, la mise en œuvre de la CRE donnera lieu à la signature d'une convention entre l'employeur et le pays dont la gestion est également confiée au SEFI.

Emploi local

Trois ans après que le projet ait été présenté aux partenaires sociaux, la loi du pays **sur la protection de l'emploi local** dans le secteur privé a été adoptée. Désormais, le marché du travail sera ouvert prioritairement aux personnes justifiant d'une durée d'au moins 5 ans de résidence et de 2 ans de mariage, de concubinage ou de pacte civil d'au moins 2 ans avec ces dernières. La preuve pourra se faire par tout moyen. Un arrêté pris en conseil des ministres fixera la liste des activités professionnelles et secteurs d'activité à protéger. Pour ces activités et secteurs concernés, l'employeur qui souhaite embaucher devra respecter une procédure particulière consistant à :

- déposer l'offre d'emploi auprès du SEFI et la maintenir pendant un délai d'un mois,
- simultanément, procéder à l'affichage de cette offre d'emploi dans l'entreprise,
- faire figurer de manière visible la mention « offre d'emploi soumise à condition de résidence » dans toute publicité relative à cette offre.

Durant ce délai d'un mois, le SEFI ne pourra mettre en relation avec l'employeur que des demandeurs d'emploi ayant la qualité de résident. Ce n'est qu'au terme de ce délai d'un mois, qu'il pourra assurer également la mise en relation des personnes n'ayant pas la qualité de résident, le choix définitif du futur sala-

rié revenant à l'employeur.

La loi du pays précise enfin qu'en cas de non respect des conditions d'embauche, l'employeur s'exposerait à une amende administrative de 5^{ème} classe (180.000 F CFP) par salarié concerné, voire à une privation de toute aide publique pendant une durée maximale de 2 ans.

Travailleurs handicapés

La loi du pays visant à modifier les dispositions de la loi du pays n°2007-2 du 16 avril 2007 relative à **l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés**, a été la dernière à être adoptée mais la plus attendue. En effet, compte tenu de la situation économique difficile, ces dispositions qui s'inscrivent dans le soutien aux entreprises, viennent notamment :

- Donner la possibilité au service du travail d'obtenir de la CPS, le nombre de salariés, par entreprises susceptibles d'être soumises à l'obligation d'emploi, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Donner la possibilité à l'employeur, qui obtiendrait tardivement de nouveaux éléments sur la situation de ses salariés, de solliciter la révision de sa participation financière pour chaque travailleur handicapé manquant,
- Réduire, à titre transitoire, au titre des années 2008, 2009 et 2010, le montant de la participation financière à 1000 fois le SMIG horaire (au lieu de 2500) pour chacun des travailleurs handicapés manquant ou correspondant à l'obligation d'emploi ;
- Limiter dans le temps les mesures transitoires, par la reconduction du taux de 2% d'obligation d'emploi uniquement pour l'exercice 2009.

Ainsi, « à titre transitoire, l'obligation d'emploi ne concerne en 2009 que les établissements occupant au moins 25 salariés, selon les modalités suivantes :

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50% d'un temps complet ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2% de l'effectif total de leurs salariés. »

Commentaires: Malheureusement, la demande faite par les employeurs en 2008, pourtant validée en tripartite par les partenaires sociaux et par le précédent gouvernement, quant à la prolongation des mesures transitoires pour 4 ans (de 2009 à 2012) n'a pas passé le cap de l'APF.

Aussi, pour compter du 1^{er} janvier 2010, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'appliquera selon les modalités définies à l'article LP 2 de la loi du pays n°2007-2, à savoir, dans une proportion de 4% de l'effectif total, pour les entreprises de 25 salariés et plus.

Démission

La démission du salarié fondée sur l'impossibilité de trouver un accord avec son employeur à la suite d'une diminution de son salaire s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail. *Cass. soc., 7 avril 2009, n°07-42.190 D*

Responsabilité pécuniaire

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. En l'espèce, le contrat de travail d'un attaché

commercial prévoyait qu'en cas d'accident responsable ou sans tiers identifié survenu avec le véhicule fourni par la société au salarié et assuré pour tout type de déplacement, y compris les week-ends et jours fériés, ce dernier devait payer une franchise de 250 euros. L'employeur est condamné à rembourser au salarié la somme de 750 euros retenue sur son salaire en application de cette clause ; aucune faute lourde n'ayant été invoquée à l'encontre du salarié pour justifier la mise en œuvre de la stipulation contractuelle.

Cass. soc. 6 mai 2009, n°07-44.485 P+B

CDD

La Cour de cassation a rendu un arrêt atypique sur la rupture anticipée du CDD. Elle a en effet considéré que conformément au Code du travail (*cf. art. 30 de la délibération n°91-2 AT*), selon lequel "sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure", le CDD pouvait être rompu pendant la période d'essai, au moyen d'un accord verbal prévoyant que la relation de travail prendrait fin ultérieurement, c'est-à-dire après l'expiration de la période d'essai. En l'espèce, les juges du fond ont estimé valable l'accord verbal conclu entre les parties pendant la période d'essai, prévoyant que le contrat de travail serait rompu quelques jours plus tard. Même si le salarié conteste par la suite l'existence de cet accord et demande l'octroi des indemnités correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la

fin du contrat, les juges ne font pas droit à sa demande. Ils ont déduit l'existence d'un accord verbal en se fondant sur des témoignages, mais aussi sur l'attitude du salarié, lequel, après avoir accepté le paiement de ses salaires, avait attendu plus d'une année, sans élever aucune protestation, pour saisir le Conseil de prud'hommes. Selon les magistrats, cette attitude constitue un élément confirmant l'existence de l'accord de rompre le contrat pendant la période d'essai. On retiendra de cet arrêt, d'une part, que le CDD peut être rompu, par accord des parties, pendant la période d'essai, mais qu'il peut se poursuivre au-delà, et d'autre part, que cet accord n'a pas besoin d'être écrit pour être valable, dès lors qu'un faisceau d'indices existe pour attester de son existence et de son contenu. L'attitude du salarié à l'issue de la relation contractuelle constitue un élément déterminant.

Cass. Soc., 25 mars 2009, n° 07-41232

Rupture

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture. *Cass. soc., 6 mai 2009, n°08-40.395 P+B*

Démission

La démission du salarié fondée sur l'impossibilité de trouver un accord avec son employeur à la suite d'une diminution de son salaire s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail. *Cass. soc., 7 avril 2009, n°07-42.190 D*

LU DANS LE JOPF

JOPF n° 33 NS du 11 mai 2009

Loi du pays n° 2009-8 du 6 mai 2009 portant modification du code des impôts et autres mesures fiscales dans le cadre de l'approbation du budget de la Polynésie française pour l'exercice 2009

JOPF n° 21 du 21 mai 2009

Arrêté n° 606 CM du 13 mai 2009 fixant les modalités de fonctionnement de la commission consultative des agréments fiscaux en application des articles LP. 913-1 à LP.913-4 du code impôts

Arrêté n° 608 CM du 13 mai 2009 portant application de la procédure d'agrément simplifiée prévue aux articles LP.913-3 et LP.913-7 du code des impôts

Arrêté n° 609 CM du 13 mai 2009 portant approbation des formulaires types à souscrire dans le cadre des dispositifs d'incitation fiscale à l'investissement faisant l'objet des titres 1^{er}, II et III de la troisième partie du code des impôts

Arrêté n° 610 CM du 13 mai 2009 portant mesures d'application du régime des investissements indirects faisant l'objet du titre 1^{er} de la troisième partie du code des impôts dans le secteur du logement

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

REF 11/09 : H 55 ans, esprit jeune et créatif. Après une carrière dans l'administration, cherche une reconversion dans le secteur privé. Juriste de droit privé (DEA acquis à Montpellier 1985-1991), souhaite intégrer une équipe de travail dynamique et ambitieuse. Ouvert à toute proposition et rencontre.

REF 12/09 : H 27 ans, diplômé ESC (Strasbourg, 2005), formation au Management à University of Technology Sydney (2004), prépa HEC (Papeete, 2000-2002). Trilingue français/anglais/espagnol. Expérience de chef d'équipe fiscale Banque CM-CIC (Strasbourg, 2005-2008). Compétences en finance, audit (société Discover Performance, Sydney), marketing et logistique.

REF 13/09 : H 29 ans, diplômé d'un titre d'ingénieur Maître et d'un DESS en géo ingénierie de l'Environnement, termine un MBA en gestion des Entreprises à Montréal (Canada). Recherche poste nécessitant à la

fois des compétences techniques et de gestion. Disponible dès l'obtention de son MBA prévue en juillet 2009.

REF 14/09 : JF 33 ans, BTS Commerce International avec spécialisation Marketing, 6 ans d'expérience dans l'Hôtellerie (Assistante de Direction, Responsable Qualité), 5ans d'expérience dans l'Import-export (Assistante Commerciale), dynamique, rigoureuse, organisée, avec bon relationnel, maîtrise de l'anglais et de l'outil informatique, recherche poste en CDI sur Tahiti, étudie toute proposition.

OFFRES D'EMPLOI

REF OE 01/09 : QBE Insurance cherche 1 chargé de clientèle H/F, CDI temps plein, niveau formation Bac+2 (avec diplôme) exigé, expérience supérieur à 3 ans domaine commercial, maîtrise Word et Excel. Bonnes capacités rédactionnelles et organisationnelles. Déposer ou envoyer CV+LM+PHOTO à Bruno - Tél 506630 - Fax 506601 - Mail : info.fp@qbe.com

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

	2008			2009				Variations en %		
	Avr	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Avr	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse. sur 12 mois
Indice général	100,59	102,94	103,43	102,60	101,79	101,56	101,38	-0,2	-2,0	0,8
Produits Aliment. et boissons non alcool.	103,07	104,36	104,51	105,47	105,98	105,53	104,96	-0,5	0,4	1,8
Boissons alcoolisées, tabac	100,70	101,88	101,73	101,94	102,12	102,40	102,69	0,3	0,9	2,0
Articles d'habillem. et articles chaussants	98,32	95,25	95,64	93,96	90,85	90,48	89,92	-0,6	-6,0	-8,5
Logement, eau, électricité, gaz	100,43	103,65	103,63	103,56	102,11	102,26	102,27	0,0	-1,3	1,8
Ameublement, équipement ménager	98,93	98,50	98,55	98,22	98,62	98,63	99,36	0,7	0,8	0,4
Santé	99,78	99,57	99,57	99,67	100,27	100,86	100,88	0,0	1,3	1,1
Transports	95,90	101,60	103,99	98,85	95,70	96,04	95,60	-0,4	-8,1	-0,3
Communications	110,60	110,44	110,28	110,22	110,25	110,15	110,11	0,0	-0,2	-0,4
Loisirs et culture	100,65	102,56	102,72	101,73	101,31	101,26	101,24	0,0	-1,4	0,6
Enseignement, Education	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	-	0,0	10,1
Hôtellerie, cafés, restauration	100,70	103,98	104,02	104,85	104,86	105,06	105,02	0,0	1,0	4,3
Autres biens et services	100,74	101,19	101,17	101,03	101,22	98,33	98,23	-0,1	-2,9	-2,5

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'Intérêt 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.