

## **Edito : PSG II : Rétablir l'équilibre des financements avant d'établir le nouveau catalogue des prestations**

La réforme de notre système de protection sociale généralisée (PSG) représente un tel enjeu qu'une rencontre avec le ministre de la solidarité en charge de cette réforme s'imposait afin de tenter de clarifier des positions divergentes.

En premier lieu et depuis le lancement des travaux de réflexion relative à cette réforme, le CEPF préconise de définir et de pérenniser l'équilibre des financements de la PSG avant d'établir le catalogue des prestations que celle-ci sera en mesure d'apporter aux polynésiens. Or, la méthodologie retenue pour la conduite de ces travaux reflète une logique totalement opposée.

Un état de fait qui suscite de profondes inquiétudes parmi les chefs d'entreprises déjà échaudés par le passé par des promesses politiques non tenues. En effet et malgré les propos rassurants du ministre, ils redoutent que cette réforme débouche sur une nouvelle hausse des cotisations sociales qui viendrait alourdir encore plus le coût du travail en Polynésie française ou qu'une gestion par branche de la PSG se fasse au détriment du régime des salariés. De là à penser que le ministre de la solidarité et son plus proche collaborateur - qui devrait s'attacher à plus de mesure et de respect dans ses interventions- passent outre un accord consensuel établi avec les partenaires sociaux pour imposer « leur » solution au financement de la PSG, la rencontre du 27 avril 2009 n'a pas permis de lever ce doute.

En second lieu, le CEPF s'interroge sur le bien-fondé des priorités retenues par le ministre de la solidarité. Le temps est effectivement compté pour que les nouvelles orientations de la PSG entrent en vigueur au début de l'année 2010 et pour que le déficit prévisible de l'assurance maladie ne puisse se creuser davantage et dépasser les 9 milliards de F CFP à la fin de cette année. Malgré cela, le ministre persiste à vouloir mettre en avant sa politique de nouvelles prestations « famille » au prétexte que la crise économique actuelle contribue à plus de précarité parmi les plus démunis. Si cela est avéré, il n'est pas certain que l'assistantat soit le remède le plus approprié pour y remédier.

Ce point devra être débattu à l'occasion de la prochaine réunion du comité de pilotage de cette réforme et dont la date n'est pas encore fixée.

En revanche, quant à la nécessité d'une meilleure maîtrise des dépenses de santé, nos points de vue sont unanimes. A cet effet, il est impératif que l'outil de gestion de la PSG, à savoir la Caisse de prévoyance sociale, soit à même d'exercer un contrôle plus grand des dépenses afin de lutter contre les mauvaises habitudes et les comportements abusifs. Cette exigence imposera à cet organisme en charge de la gestion du deuxième budget du pays d'adapter ses méthodes de travail et pour se faire, les compétences de gestionnaire et de rigueur devront peser lourdement sur les critères de sélection de son futur directeur.

A ce titre, le CEPF veillera à ce que le directeur de la CPS soit recruté selon un processus transparent et qu'il fasse preuve d'une gestion impartiale, sereine et indépendante des pressions politiques.

C'est à ces choix importants que dépendra la pérennité de notre PSG.

Luc TAPETA  
1er Vice président

## ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

## Etats généraux

La crise sociale que viennent de traverser les départements d'outre-mer, en particulier la Guadeloupe et la Martinique, a révélé la nécessité d'engager une réflexion en profondeur sur le modèle de développement de l'outre-mer français. Tous les ultramarins, qu'ils vivent outre-mer ou en métropole, et au-delà l'ensemble des citoyens, sont appelés à participer à la consultation des Etats généraux de l'outre-mer, annoncés par le Président de la République le 19 février dernier. Les travaux préparatoires ont démarré le 22 avril 2009 dans les quatre départements d'outre-mer et une démarche identique est conduite en métropole. Un site internet interactif ([www.etatsgenerauxdeloutremer.fr](http://www.etatsgenerauxdeloutremer.fr)) a été ouvert pour assurer la plus large participation aux Etats généraux. Ce site a pour vocation de recueillir les contributions du public sur chacun des huit grands thèmes qui ont été proposés pour amorcer le débat. Ces thèmes, très ouverts, permettent d'aborder l'ensemble des sujets que les intervenants souhaitent approfondir. Afin de répondre aux demandes qui se sont exprimées pour prolonger la concertation, et dans le souci de favoriser un dialogue de qualité, le gouvernement central a décidé d'allonger la durée des Etats généraux.

Les débats locaux seront menés jusqu'à la fin du mois de juillet. La restitution nationale de ces débats aura lieu fin septembre. Le premier conseil interministériel de l'outre-mer se tiendra à la fin du mois d'octobre. Il arrêtera une première série de décisions issues des travaux des Etats généraux et déterminera les modalités de leur mise en oeuvre.

*Commentaires: La Polynésie française participera-t-elle à ces Etats généraux de l'Outre-mer? Si la décision appartient au Président du Pays, le CEPF soutient quant à lui totalement cette démarche qui pourrait aboutir à définir des lignes directrices d'un développement économique durable à l'instar des travaux menés au début des années 90 dans le cadre du Pacte de Progrès.*

## Réduction du temps de travail

A l'occasion de la présentation du bilan de l'Inspection du travail le 30 avril 2009, des précisions ont été apportées quant aux modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en cas de difficultés

économiques, à laquelle beaucoup d'entreprises ont déjà eu recours depuis quelques mois.

Aussi, l'inspection du travail a rappelé qu'en cas de difficultés économiques ayant ou pouvant avoir un impact sur l'emploi, l'employeur doit respecter la procédure prévue à la délibération 91-2 (art 16 à 19) relative au licenciement pour motif économique.

Cette procédure doit être suivie même si l'employeur ne souhaite pas licencier car le refus d'un salarié d'accepter la réduction du temps de travail pourrait conduire à son licenciement pour motif économique.

Au préalable, l'employeur doit saisir le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) pour présenter :

- la situation économique de l'entreprise,
- les mesures envisagées (la réduction du temps de travail),
- les conséquences d'un refus de la mesure (licenciement économique),
- les mesures d'accompagnement envisagées en cas de recours au licenciement,

L'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives peuvent signer un accord d'entreprise portant sur la réduction du temps de travail et sa mise en oeuvre.

L'accord s'impose aux salariés pour ce qui concerne la durée du travail, mais pas pour les conséquences sur la rémunération.

Après consultation du CE (DP) et, le cas échéant la signature d'un accord d'entreprise, l'employeur propose un avenant au contrat de travail de chaque salarié. Bien que la réglementation n'impose aucun formalisme ni aucun délai de réflexion, il est toutefois conseillé de prévoir une communication écrite du projet d'avenant et de laisser un délai raisonnable de réflexion au salarié. Il peut être utile de prévoir la conséquence du défaut de réponse du salarié dans le délai imparti.

*Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à contacter le service juridique du CEPF au 541040.*

## Risques professionnels

Chaque année, la Journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail est observée le 28 avril afin de promouvoir une culture préventive qui contribue à réduire les décès et les lésions liés au travail à l'échelle mondiale. Une démarche d'autant plus justifiée que l'Organisation internatio-

nale du Travail (OIT) créée il y a 90 ans, estime que chaque année quelque 2,3 millions d'hommes et de femmes meurent d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont près de 360 000 d'accidents mortels et environ 1,95 million de maladies professionnelles incurables.

En Polynésie française, cette journée a fait l'objet d'une rencontre avec les partenaires sociaux co-organisée par le service de l'Inspection du travail et le service prévention des risques professionnels de la Caisse de Prévoyance Sociale. Elle a été l'occasion de découvrir les tendances des chiffres des accidents du travail et des maladies professionnelles au cours de l'année écoulée. Ainsi en 2008, 3260 sinistres ont été reconnus par la CPS - régime des salariés (67 500 cotisants) et un peu plus de 80% d'entre eux ont donné lieu à un arrêt de travail. Selon l'expression « risques professionnels » qui désigne trois types d'événements définis par les textes de la CPS, les accidents du travail représentent la très grande majorité de ces risques (86%) alors que les accidents de trajets et les maladies professionnelles n'en comptent que 13 et 1%.

Si la diminution du nombre d'accidents du travail est sensible au cours des cinq dernières années (-7,5%), le secteur du BTP reste le principal pourvoyeur avec un accident du travail sur 5, suivi par l'industrie, l'hôtellerie/restauration, l'administration et le commerce. Néanmoins, il convient de souligner les efforts de sensibilisation et de prévention importants menés par les entreprises du BTP qui ont vu le nombre de leurs accidents du travail se réduire de -18% entre 2003 et 2008.

Le nombre des accidents de trajet ont quant à eux augmenté de façon notable au cours des deux dernières années : +5,4% entre 2007 et 2008. Plus d'un quart de ces accidents a nécessité un arrêt de travail supérieur à 30 jours et avec 3 décès, l'année 2008 restera comme la plus meurtrière depuis 2004.

Avec seulement 8 pathologies déclarées en 2008, principalement des troubles musculo-squelettiques et des lombalgies, le chiffre des maladies professionnelles n'est pas le reflet d'une situation objective. En réalité, la population exposée serait potentiellement beaucoup plus nombreuse.

## DANS LE MONDE DU TRAVAIL

**Visite de reprise**

Dans un arrêt du 25 mars 2009, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur, qui est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

Il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

A défaut, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat. Pour rappel, la délibération n°91-28 AT du 24-01-91 (article 31) prévoit que le salarié doit bénéficier d'un examen médical après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 21 jours pour cause d'accident non professionnelle, et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

A noter que l'absence du salarié à une visite médicale du travail, alors que l'employeur l'y a invité, peut être considérée comme une faute grave, comme le montre le résumé d'une décision du 29 novembre 2006 de la Cour de cassation : « Est constitutif d'une faute grave le comportement d'un salarié qui fait obstacle de façon réitérée à l'examen du médecin du travail »

(Cass. Soc. n°04-47302 du 29-11-06).

**Vol**

La preuve de la faute est particulièrement difficile à apporter en cas de vol de matériel. Le Conseil d'Etat (CE, 19 juin 1987, n°78.231 ; CE, 11 juill. 1990, n°86-022 ; CE, 26 nov. 1990, n°96-565) a déterminé les conditions de validité de la perquisition, telle qu'elles doivent apparaître dans le règlement intérieur :

- Elle doit être justifiée par des événements tels que disparition de matériel ou risques particuliers de vols ;
- Le consentement du ou des salariés doit être recueilli, dans la mesure du possible, en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel, leur refus impliquant le recours à un officier de police judiciaire ;
- Le ou les salariés doivent être avertis de la possibilité à la fouille.

Dès lors que l'intéressé n'a pas été informé de son droit de refuser la fouille, le résultat de la perquisition ne peut servir de preuve contre lui. Les employeurs ont alors la faculté de faire appel à un officier de police judiciaire en cas de refus du salarié mais cette menace est inopérante, sachant qu'il est impossible de retenir l'intéressé en attendant l'arrivée de l'officier en question, sauf cas de flagrant délit (C. proc. Pén., art. 73).

En l'espèce, le contrôle du contenu du sac d'un salarié étant une atteinte à sa liberté individuelle, l'employeur qui a procédé à son contrôle, avec son accord mais sans l'avoir informé de son droit de s'y opposer, ne peut se prévaloir du résultat de la fouille pour sanctionner l'intéressé.

Cass. Soc., 11 fév. 2009, n°07-42.068 n°266 FS-P+B+R

**Cumul d'emploi**

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle

qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession. Un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction. En outre, en cas de cumul par le salarié de deux contrats de travail entraînant un tel dépassement, l'employeur, auquel le salarié demande de réduire son temps de travail, n'est pas tenu d'accepter cette modification du contrat de travail. Le licenciement du salarié qui cumulait en l'occurrence deux emplois, l'un à temps complet et l'autre à temps partiel, entraînant pour lui un dépassement de la durée maximale du travail, est donc justifié.

Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-43.985 P+B

**Priorité de réembauchage**

Dès lors qu'une convention collective prévoit la priorité de réembauchage en cas de licenciement économique,

l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, n'est pas limitée aux emplois pourvus par des contrats à durée indéterminée et l'employeur doit proposer au salarié tout poste disponible et compatible avec sa qualification, fût-il un emploi sous contrat à durée déterminée.

Cass. Soc., 3 mars 2009, n°07-42.436 D

**Licenciement**

Est insuffisamment motivée la lettre de licenciement qui ne mentionne pas explicitement, outre la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, la nécessité du remplacement du salarié absent en raison de son état de santé. L'employeur ne s'étant pas prévalu, dans la lettre de licenciement, de la nécessité de procéder au remplacement du salarié, son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc., 8 avr. 2009, n°07-43.909 P+B

## LU DANS LE JOPF

**JOPF n° 17 du 23 avril 2009**

Arrêté n° 478 CM du 9 avril 2009 portant revalorisation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009 des rentes d'accident du travail et de maladies professionnelles servies par la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française, au titre des régimes de protection sociale qu'elle gère

Arrêté n° 482 CM du 9 avril 2009 rendant obligatoires pour tous les employeurs et les travailleurs du secteur d'activité de l'industrie de la Polynésie française, les dispositions de l'avenant du 27 janvier 2009 à la convention collective dudit secteur d'activité portant sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2009

Arrêté n° 509 CM du 16 avril 2009 portant modification de l'arrêté n° 306 CM du 30 mai 2005 modifié fixant les règles de variation des prix des marchés publics

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

**REF 08/09** : JH, 30 ans, formation administrative et récemment lauréat du diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> 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. Excellent élément au sein d'un groupe de travail, force de proposition. Anglais bilingue.

**REF 10/09** : H, 38 ans, diplômé Master en marketing stratégique (Institut français de gestion, Paris), 12 ans d'expérience, ingénieur commercial, recherche poste de responsa-

ble marketing et/ou commercial, administration des ventes. Disponible immédiatement sur PF ou NC.

**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 géoingénierie 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

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

	2008				2009			Variations en %		
	Mar	Oct	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse. sur 12 mois
<b>Indice général</b>	<b>100,44</b>	<b>103,24</b>	<b>102,94</b>	<b>103,43</b>	<b>102,60</b>	<b>101,79</b>	<b>101,56</b>	<b>-0,2</b>	<b>-1,8</b>	<b>1,1</b>
Produits Aliment. et boissons non alcool.	102,14	104,77	104,36	104,51	105,47	105,98	105,53	-0,4	1,0	3,3
Boissons alcoolisées, tabac	100,50	101,68	101,88	101,73	101,94	102,12	102,40	0,3	0,7	1,9
Articles d'habillem. et articles chaussants	99,45	94,32	95,25	95,64	93,96	90,85	90,48	-0,4	-5,4	-9,0
Logement, eau, électricité, gaz	100,40	103,51	103,65	103,63	103,56	102,11	102,26	0,1	-1,3	1,9
Ameublement, équipement ménager	100,43	98,12	98,50	98,55	98,22	98,62	98,63	0,0	0,1	-1,8
Santé	100,07	99,57	99,57	99,57	99,67	100,27	100,86	0,6	1,3	0,8
Transports	98,21	103,71	101,60	103,99	98,85	95,70	96,04	0,3	-7,6	-2,2
Communications	99,94	110,42	110,44	110,28	110,22	110,25	110,15	-0,1	-0,1	10,2
Loisirs et culture	101,12	101,19	102,56	102,72	101,73	101,31	101,26	-0,1	-1,4	0,1
Enseignement, Education	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	0,0	0,0	10,1
Hôtellerie, cafés, restauration	100,65	103,74	103,98	104,02	104,85	104,86	105,06	0,2	1,0	4,4
Autres biens et services	100,78	101,36	101,19	101,17	101,03	101,22	98,33	-2,9	-2,8	-2,4

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.**