

**Edito : Refus unanime d'une hausse du SMIG.**

En démissionnant de son mandat de rapporteur de l'avis émis par le Conseil Economique, Social et Culturel (CESC) à l'occasion de la saisine du Gouvernement relative au projet de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, un des représentants du collège des entrepreneurs et des travailleurs indépendants a tenu à marquer et à rappeler la désapprobation unanime des chefs d'entreprises à l'égard d'un nouveau relèvement du SMIG imposé sans concertation par le Gouvernement et qu'ils jugent inopportun, injustifié et à connotation électoraliste.

La problématique liée à la revalorisation annuelle du SMIG, tant elle suscite inquiétude et mécontentement au sein des employeurs, n'a pas cessé d'être rappelée par le CEPF aux deux ministres en charge du Travail qui se sont succédés depuis le début de l'année. En effet, il apparaît que ces revalorisations successives, qui ont été dictées depuis fin 2004 par des considérations d'ordre politique sans référence à des paramètres économiques, sont à l'origine d'effets pervers sur les grilles salariales de certains secteurs mais également de conséquences négatives sur les prix et l'emploi.

Aussi, le CEPF considère depuis plusieurs années qu'il est devenu opportun de revoir le texte de fondement du SMIG, une démarche qui s'appuie sur des arguments juridiques liés au caractère incomplet des dispositions en vigueur. En effet, il convient de rappeler que le SMIG peut être relevé dans les hypothèses suivantes, limitativement énumérées par la délibération n° 91-5 AT du 17 janvier 1991 - article 24 :

- en fonction des fluctuations de l'indice des prix de détail à la consommation familiale : lorsque cet indice augmente d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement des salaires minima immédiatement antérieurs, ce dernier est automatiquement relevé dans la même proportion ;

- pour des motifs malheureusement mal déterminés, à cause de l'omission d'un élément de phrase, par l'alinéa 4 de cet article et indépendamment du cas précédent. Cet alinéa a par ailleurs déjà fait l'objet de plusieurs recommandations de la part du Conseil économique, social et culturel afin qu'il soit complété pour rendre sa rédaction compréhensible.

En conséquence et compte tenu des remarques mentionnées ci-dessus, le CEPF a soumis à l'appréciation des deux ministres du Travail successifs une nouvelle rédaction du texte relatif au SMIG. Il est à regretter que cette démarche soit restée lettre morte et qu'elle n'ait pas fait l'objet d'un appel à explication et à discussion. Si le CEPF reste persuadé que cette rédaction évitera à l'avenir les surenchères successives tout en conservant au SMIG son rôle en faveur de l'évolution du pouvoir d'achat des salariés aux revenus les plus faibles, il insiste une nouvelle fois sur la priorité qu'il convient de donner avant tout à la création d'emplois.

Jacques BILLON TYRARD  
Président

## ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

Code de l'environnement

A l'occasion d'un conseil des ministres qui s'est tenu dans le courant du mois de novembre 2007, le ministre de l'Environnement a constaté que la réglementation environnementale en Polynésie française devait être améliorée en raison de son caractère épars et lacunaire, et de son regroupement dans un code difficilement accessible. Dans ce contexte, une volonté de refonte du code de l'environnement a été clairement exprimée afin de le rendre accessible et lisible par tous les citoyens. Ce code devra être une vitrine de la politique environnementale du Pays, un outil de qualité du service public, mais également un outil de développement durable au service du public, des entreprises et de l'administration.

*Commentaires : L'idée d'une refonte du code de l'environnement est accueillie très favorablement par les chefs d'entreprises qui rappellent à cette occasion leur souhait de pouvoir être associés à ces travaux et de voir mises aux normes les zones industrielles existantes. Ils évoquent également la nécessité que soient actualisés les textes en vigueur et que l'application des normes à respecter puisse être améliorée et adaptée au contexte polynésien.*

*Par ailleurs, l'annonce de cette intention d'une refonte du code de l'environnement intervient également au moment du lancement d'un programme d'Agendas 21 - comprenons par là « Ce qui doit être fait pour le XXIème siècle » - à l'échelle de la Polynésie française, destiné à répondre aux nombreux défis sociaux, économiques et environnementaux que devront relever les communes.*

*Cet outil qui se caractérise par la mise en œuvre concrètes d'actions de développement durable est entré en application dans près de 300 collectivités en France ainsi qu'à La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et tout récemment en Nouvelle-Calédonie.*

*L'occasion de rappeler que le « développement durable », popularisé par le Sommet de la Terre de Rio de Janeiro en 1992, est défini comme « le développement qui ré-*

*pond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». Ce processus qui vise à concilier l'écologique, l'économique et le social, en établissant une sorte de cercle vertueux entre ces trois piliers, est au cœur d'un nouveau projet de société permettant de remédier aux excès et aux dysfonctionnements d'un mode de développement dont les limites ont été fortement dénoncées dès le début des années 1970.*

*Le monde des entreprises est directement interpellé par cette démarche qui fait l'objet d'un fascicule édité par le MEDEF et intitulé « Développement durable et PME ». A voir sur [www.medef.fr](http://www.medef.fr)*

Ecoles de commerce

Très attendu chaque année, le classement des soixante meilleures écoles de management européennes établi par le *Financial Times* montre que les grandes écoles de commerce françaises y sont de mieux en mieux placées, à commencer par HEC, première depuis trois ans. Aux côtés des traditionnelles grandes écoles (HEC, Insead, ESCP-EAP, EM Lyon, Edhec), de plus « petites » comme celles de Grenoble, Nantes et Rouen, se rapprochent du sommet.

La généralisation à la fin des années 1990 de l'organisation de l'enseignement supérieur européen autour de trois diplômes, la licence (L), le master (M) et le doctorat (D), a conduit les écoles françaises de commerce à troquer leur diplôme « grande école », difficile à évaluer à l'étranger, une démarche qui est à l'origine de cette image d'excellence et de ce tir groupé : 14 écoles françaises figurent désormais parmi les 60 meilleures européennes.

Contrefaçon

Le Parlement vient d'adopter une loi (Loi n° 2007-1544 du 29 octobre 2007) qui introduit de nouveaux mécanismes destinés à lutter plus efficacement contre l'essor de la contrefaçon, tels que des procédures accélérées et simplifiées de saisine du juge en cas d'urgence, un droit d'information qui doit permettre aux autorités judiciaires et civiles de mieux identifier les acteurs des réseaux de contre-

façon ainsi que l'amélioration sensible du calcul des dédommagements accordés par les tribunaux aux victimes de contrefaçons.

Cette loi de lutte contre la contrefaçon était devenue urgente, tant la contrefaçon, qui a longtemps concerné les produits de luxe, s'étend désormais à tous les domaines et à la quasi-totalité des biens de consommation. L'industrie du luxe ne représenterait plus que 9% de la contrefaçon dans le monde. Par ailleurs, la contrefaçon touche tous les types de droit de propriété intellectuelle, qu'elle soit littéraire et artistique, ou industrielle.

Artisanale et très localisée dans les années 1960, la contrefaçon est devenue un phénomène industriel et planétaire, souvent lié aux réseaux criminels (terrorisme, mafia, blanchiment d'argent, trafic de stupéfiants, d'armes, d'êtres humains, ...). S'appuyant désormais sur des sites de production à la pointe de la technologie et des réseaux de distribution très structurés, en particulier grâce à Internet, la contrefaçon s'est organisée en filières extrêmement rentables et hautement réactives, capables de mettre sur le marché des contrefaçons avant même la commercialisation des produits originaux. Ainsi, le rapport établi par l'Assemblée Nationale révèle qu'entre 1996 et 2006, le nombre des articles contrefaisants saisis par les douanes est passé de 375.000 à plus de 6 millions. Il indique également que 92% des produits contrefaisants saisis dans l'Union européenne proviennent d'Asie (87% originaires de Chine et Hong Kong, 4% de Malaisie, 1% d'Inde). Répréhensible à plus d'un titre, la contrefaçon a des conséquences négatives très lourdes :

- économiques : la France, à elle seule, perdrait chaque année plus de 6 milliards d'euros (716 milliards de F CFP) en raison du commerce de produits illicites,
- sociales : il est estimé que la contrefaçon détruit chaque année plus de 30.000 emplois en France,
- pour la santé et la sécurité des consommateurs, certaines contrefaçons s'avérant particulièrement dangereuses.

## DANS LE MONDE DU TRAVAIL

## Clause d'objectifs

Lorsque le contrat prévoit la fixation des objectifs d'un commun accord, l'employeur doit, chaque année, engager des négociations. En effet, une clause d'objectifs peut être insérée dans le contrat de travail d'un cadre. Néanmoins pour être applicable, une telle clause doit fixer des objectifs raisonnables, réalistes et compatibles avec le marché. En présence d'une clause comportant une part variable dont le versement est subordonné à la réalisation d'objectifs fixés chaque année d'un commun accord, l'employeur doit engager annuellement une négociation et ne peut en aucun cas les fixer unilatéralement. Lorsque l'employeur ne satisfait pas à cette obligation, il est débiteur de la prime d'objectifs dont, à défaut d'accord entre les parties, le juge du fond fixe le montant.

Cass. soc., 4 juillet 2007, n°05-42.616

## Démission

Lorsque le salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, ou dans le cas contraire, ceux d'une démission. En outre, manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une de ses salariées. En l'espèce, les violences physiques relatées par la salariée dans sa lettre de démission étaient établies. La démission pouvait dès lors être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts pouvaient être alloués à la salariée.

Cass. soc., 30 octobre 2007, n°06-43.327 P

## Période d'essai

La période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a constaté dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a

décidé à bon droit qu'elle était abusive.

En l'espèce, le salarié qui avait été engagé en qualité de chargé d'affaire au sein de la direction du développement d'une société par contrat à durée indéterminée conclu le 3 mai 2001, comprenant une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois, a contesté la rupture du contrat de travail intervenu le 23 juillet 2001, en soutenant qu'elle n'était pas inhérente à sa personne et que le poste qu'il occupait avait été supprimé.

Cass. soc. 20 novembre 2007, n° 06-41.212

## CDD d'usage

En application de l'article 24-1 de la délibération n° 91-2 AT du 16-01-91, l'arrêté n°1612 CM du 16-11-99 détermine la liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats d'usage peuvent être conclus en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois. Est ainsi concerné le secteur du commerce qui, à la veille des fêtes de fin d'année, est en phase à recourir à de nombreux contrats de travail à durée déterminée.

## Préavis

L'inexécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

En l'espèce, le salarié qui bénéficiait de l'usage d'un véhicule de fonction est en droit d'obtenir une indemnité au titre de la privation de l'usage du véhicule pour la période correspondante au préavis non effectué.

Cass. soc., 25 octobre 2007, n°06-43.201

## Faute grave

Le vol commis par un salarié au préjudice d'un client de l'employeur caractérise alors même que l'objet soustrait serait de faible valeur, une faute grave de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail pendant la durée du préavis.

Cass. soc., 16 janvier 2007, n° 04-47.051 P

## Changement des conditions de travail

La bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; il incombe au salarié de démontrer que cette décision aurait été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

En l'espèce, une salariée, guichetière puis conseiller commercial dans une agence bancaire avait refusé une mutation décidée en application de la convention collective. Suite à ce refus, l'intéressée avait été licenciée pour faute grave et avait contesté en justice son licenciement. Pour lui donner gain de cause, la cour d'appel avait relevé que l'employeur n'avait produit aux débats aucun élément matériellement vérifiable sur la nature et la consistance des besoins d'exploitation de l'agence de Saint-Amarin puis de celle d'Altkirch et qu'il ne démontrait pas que la mutation reposait sur un véritable besoin d'exploitation de ces deux agences. Selon cette analyse, l'employeur devait prouver que la mutation proposée était bien conforme à l'intérêt de l'entreprise.

L'argumentation retenue par les juges du fond entraîne la censure de la Cour de cassation. C'est au salarié et non à l'employeur qu'il revient de démontrer que la mutation n'a pas été mise en œuvre conformément au principe de la bonne foi contractuelle.

Cette notion permet au juge, dans sa mission complétive, de prendre en considération des éléments tirés de la situation individuelle de chaque salarié, voire d'une éthique de la solidarité et de la communauté d'intérêts, pour apprécier si la mise en œuvre d'une modification des conditions de travail n'est pas exclusive de la bonne foi contractuelle.

A cet égard, le salarié pourra faire valoir des problèmes de santé ou encore une certaine fragilité familiale.

Cass. soc., 3 oct. 2007, n°06-45.478 D

## DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

**REF 35/07** : Jeune femme, 23 ans, diplômée de l'Institut Supérieur de la Communication, de la Presse et de l'Audiovisuel (ISCPA) de Lyon, ayant expérience d'assistante de communication et de chef de projet chargée des relations presse, des relations publiques et de l'organisation d'évènements, recherche poste de chargée de communication et de marketing.

**REF 36/07** : Manager, expérience de la Polynésie française, recherche poste de directeur commercial ou de formation. Très bonnes capacités d'adaptation.

**REF 37/07** : Jeune femme, 24 ans, diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Lyon, bilingue français-anglais, recherche poste d'assistante commerciale en CDD de 6 mois.

**REF 38/07** : Jeune femme, 24 ans, Bac STT Action et Communication Administrative (ACA), ayant le sens de la communication, recherche poste administratif. Travailleuse reconnue COTOREP.

**REF 39/07** : Travailleuse reconnue COTOREP, bilingue français-tahitien, expérience de 3 ans comme secrétaire-comptable, recherche poste similaire dans entreprise proche de TAUTIRA.

**REF 40/07** : JH, 22 ans, diplômé de l'Ecole de Gestion et de Commerce du Pacifique Sud (homologué niveau II), Anglais,

Finance et Marketing, cherche emploi dans le management de projet. Très grande flexibilité, polyvalent et libre de suite.

## OFFRES D'EMPLOI

**REF 10/07** : La société TENESOL recherche :Un(e) comptable confirmé(e), BAC+2 minimum avec expérience pour CDI. Transmettre CV+lettre motivation à BP 4100 PPT, par fax au 54.85.86 ou par mail [a.roudol@tenesol.pf](mailto:a.roudol@tenesol.pf).

**REF 11/07** : Importante société implantée à Bora Bora recherche un(e) Comptable. Formation DECF avec au moins 2 ans d'expérience professionnelle. Maîtrise des logiciels informatiques. Gestion d'une équipe de comptables. Rigueur et autonomie indispensables. Transmettre CV + photo + lettre de motivation au 603 776.

**REF 12/07** : Entreprise de commerce de luxe implantée sur Bora Bora recherche son Gestionnaire de stock (H/F). Formation Bac+2 avec 2 ans d'expérience professionnelle minimum. Bonne maîtrise de l'outil informatique. Méthodique et rigueur indispensables. Transmettre CV + photo + lettre de motivation au 603 776.

**REF 13/07** : Société polynésienne implantée sur Bora Bora recherche son Responsable des ressources humaines (H/F). Formation licence DRH. Exp. pro. exigée. Maîtrise du droit du travail polynésien. Rigueur et autonomie indispensables. Transmettre CV + photo + lettre de motivation au 603 776.

## DONNEES ECONOMIQUES

## EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS D'OCTOBRE 2007 - BASE 100 AOUT 2003

	2006			2007										Évolutions en %		
	Oct	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aou	Sep	Oct	Mens	/ Dec.	Ann.
<b>Indice général</b>	104,9	104,9	105,8	105,2	105,3	105,9	105,7	105,8	106,8	107,2	106,5	106,4	106,7	0,3	0,9	1,7
Alimentation	110,1	110,5	110,4	110,8	111,3	111,3	111,7	112,0	112,1	112,4	112,7	112,8	112,7	-0,1	2,1	2,3
Produits manufacturés	101,0	101,0	101,2	100,6	100,4	100,5	100,5	100,4	100,3	100,3	100,2	100,1	100,6	0,5	-0,6	-0,4
Habillement et articles textiles	89,4	89,0	89,2	88,0	87,8	87,6	88,0	87,8	87,7	87,7	87,6	87,0	86,7	-0,4	-2,8	-3,0
Autres produits manufacturés	102,3	102,4	102,5	102,0	101,8	102,0	101,9	101,8	101,7	101,7	101,6	101,5	102,1	0,6	-0,4	-0,2
Services	105,5	105,4	107,5	106,3	106,4	108,0	107,0	107,4	109,9	110,7	108,9	108,7	108,9	0,2	1,4	3,2

Source Institut de la Statistique—Indice des prix à la consommation

## Le taux d'intérêt légal est fixé à 2,95 % pour l'année 2007

Valeur du S.M.I.G pour compter du 01/02/07 : mensuel : 137 000 F CFP (pour 169 heures) - horaire : 810,65 F CFP  
Arrêté N°100 CM du 29 janvier 2007 - JOPF n° 5 du 1er février 2007.

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](mailto:cepf@cepf.pf) - site Web : [www.cepf.pf](http://www.cepf.pf)

Bimensuelle, la « Lettre des Employeurs » est réalisée par le comité de rédaction du CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française, Directeur de publication : le Président Jacques BILLON-TYRARD. Abonnement pour 24 numéros : 15 150 F T.T.C (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](http://www.cepf.pf)) est composé des 15 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](http://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](http://www.sipof.pf)); Syndicat Professionnel des Concessionnaires Automobiles; Union des Industriels de la Manutention Portuaire; Union Patronale de Polynésie française.

Ces organisations patronales regroupent 492 entreprises et 14 527 salariés.