

Edito : Etats généraux : des propositions pertinentes à mettre en oeuvre

Pour le CEPF qui a été, rappelons-le, la seule confédération patronale représentative à avoir participé aux Etats généraux de la Polynésie française, ces derniers sont pour partie une réussite dans la mesure où la pertinence des diagnostics et la sincérité des synthèses apparaissent garanties. Si les propos tenus par le président du pays lors du lancement de ces Etats généraux avaient pu laisser craindre que les différentes commissions de travail ne soient pas représentatives de toutes les tendances qui cohabitent dans ce pays, rien de tel n'a été constaté par les chefs d'entreprises qui étaient présents dans ces commissions.

A présent et pour que ces Etats généraux soient une réussite totale, il conviendra que les propositions pertinentes et très nombreuses qui y sont faites débouchent très rapidement sur des actions concrètes fondées sur des objectifs stratégiques de politiques publiques avec des échéanciers clairement définis et réalisables, et ce dans le cadre d'un partenariat sincère et renouvelé avec l'Etat.

Le diagnostic qui a conduit à ces propositions est sans appel : la situation politique et économique de la Polynésie française n'a jamais été aussi mauvaise.

En effet, il ressort de ces Etats généraux non seulement un désaveu profond à l'égard de la classe politique et ce quelle que soit sa couleur mais aussi la mise en évidence d'une reconversion économique ratée depuis l'arrêt des activités du CEP. Présentement, si le plan de relance du gouvernement laissait un espoir de sortie de crise pour tous les acteurs du monde économique, il apparaît que celui-ci est pour l'instant un échec. Pour preuve : sur les six premiers mois de l'année 2009, près de 3.000 emplois salariés ont été perdus.

En attendant de voir la suite qui sera donnée à ces Etats généraux, on ne peut que rendre hommage à la qualité du travail fourni par les quelques 900 participants bénévoles qui se sont mobilisés sur les sept thèmes de réflexion proposés. Si on peut regretter que ceux-ci ne représentent qu'un très faible pourcentage de la population de ce Pays et que très peu de jeunes se soient associés à ces réflexions, le diagnostic qui a été dressé ainsi que les orientations et propositions qui sont formulées, reflètent néanmoins une expression libre de la société civile à même d'inspirer les professions de foi de nos décideurs politiques.

Pour ce qui concerne le CEPF, il est impératif de ne pas dissocier diagnostics et synthèses des travaux de ces Etats généraux.

Bruno BELLANGER
Président

ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

FGC

Lors de l'Assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue le 22 septembre 2009 et suite à l'élection de M. Gilles YAU à la tête de la CCISM, les membres de la FGC ont procédé à l'élection de leur nouveau président.

Ainsi, après avoir conduit les actions de la FGC et la défense des entreprises du secteur du commerce durant 14 ans, Gilles YAU a cédé sa place à l'un des vice-présidents de la FGC : M. Jacques BILLON-TYRARD.

Pour rappel, la Fédération Générale du Commerce est issue du Syndicat des Importateurs, Négociants, Commerçants Détaillants, créée en 1967. Cette transformation du syndicat en fédération a été réalisée le 1^{er} novembre 1989 dans le but de regrouper un plus grand nombre de commerçants et de patentés. Aujourd'hui, la FGC regroupe plus de 200 entreprises du secteur du commerce et se classe au premier rang des organisations patronales membres du CEPF devant le SIPOF et l'UPPF.

Commentaires : le CEPF félicite le président sortant de la FGC pour son élection à la présidence de la CCISM et le remercie pour son dévouement à la cause patronale. Le CEPF souhaite bonne chance au nouveau président de la FGC.

TAIMOANA

Le Syndicat des activités nautiques TAIMOANA a tenu son Assemblée Générale Ordinaire le 29 septembre 2009. A cette occasion et pour la première fois depuis sa création, il a été procédé au renouvellement des membres de son bureau qui se compose désormais comme suit :

- Président: **M. Gérard SIU**
- Vice-président:
Mme Maïle FAUGERAT-DALLAT
- Secrétaire:
Mme Kealani PROVOST
- Secrétaire adjointe :
M. Vatea ALINE
- Trésorier : **M. Vatea COWAN**
- Trésorier adjoint :
M. Justinien DELAPORTE

Ce syndicat compte 24 entreprises.

CCISM

Consécutivement à l'élection de son nouveau président, la CCISM a procédé à la composition de ses dix-neufs commissions qui seront présidées par:

- Commission électorale :
M. Bernard FOUQUERE,
- Commission relative à la composition de la CCISM:
M. Bernard FOUQUERE,
- Commission des finances :
M. Damien HENRY,
- Commission des marchés:
M. Gérard SIU,
- Commission de la formation professionnelle:
M. Claude OLIK,
- Commission de l'export:
M. Daniel LANGY,
- Commission d'animation commerciale:
M. Jean-Pierre LO SIOU,
- Commission de gestion du marché d'intérêt territorial du port de pêche:
Mme Jeannette LEOU BOISSIN,
- Commission qualité:
M. Didier CHOMER,
- Commission de développement économique:
M. Gérard SIU,
- Commission des petites entreprises:
M. Jean-Paul TUAIVA,
- Commission des transports et des stationnements:
M. Raphael WONG,
- Commission de l'informatique:
M. Didier CHOMER,
- Commission de la communication:
M. Jean-Paul TUAIVA,
- Commission de la refonte des statuts et du règlement intérieur de la CCISM:
M. Jacques BILLON-TYRARD,
- Commission paritaire :
M. Gilles YAU,
- Commission tourisme:
M. Guy LOUSSAN,
- Commission des archipels:
M. Joseph CHAUSSOY,
- Commission « Maison des artisans »:
M. Félix BERNARDINO.

MEDEF

MEDEF Récap' telle est la nouvelle publication mensuelle du MEDEF recensant tous les éléments factuels des dossiers que suit celui-ci. Sans être nécessairement exhaustive, cette publication a plusieurs objectifs :

- donner le maximum d'informations précises sur les sujets qui peuvent concerner les chefs d'entreprises au quotidien ;
- Proposer un document de référence rassemblant les informations factuelles nécessaires à la compréhension du contexte et de l'évolution des sujets pouvant être évoqués dans les instances du MEDEF et qui pourront être utiles pour contribuer à la définition de positions communes ;
- Permettre de réagir sur les sujets de l'environnement de la vie de l'entreprise, en donnant une large vision du champ des thèmes qui font son actualité, et en indiquant les étapes à connaître du déroulement d'un dossier qui peut être important pour un chef d'entreprise ;
- Inciter à solliciter le MEDEF pour connaître ses positions et ses actions sur des sujets très précis.

Commentaires : La permanence du CEPF tiendra cette publication à disposition des adhérents des organisations membres du CEPF.

Retraite

Un sondage réalisé par France Retraite montre que les mentalités des Français commencent à évoluer. Selon cette enquête, 70,7 % des sondés ont conscience que l'allongement de l'espérance de vie rend obligatoire une remise à plat du système de retraite français. Sur la question des efforts à fournir pour la sauver de la faillite, les avis sont en revanche partagés. Ainsi, l'augmentation des cotisations patronales est-elle privilégiée par les assurés (69,5 %). Mais 48,5 % se déclarent favorables à une augmentation de la durée de cotisation, tandis que 45,5 % opteraient pour une augmentation des cotisations salariales. Seule piste inenvisageable : la baisse des pensions versée.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Correspondances électroniques

L'arrivée des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication (NTIC) au sein de l'entreprise a contribué au développement d'un nouveau contentieux tenant aux correspondances électroniques des salariés, reçues et envoyées à des fins personnelles sur leur lieu de travail.

La Cour de cassation s'est déjà prononcée à plusieurs reprises sur la problématique des messages électroniques personnels sur le lieu de travail. La première décision a été rendue par la Cour de cassation dans un arrêt en date du 2 octobre 2001 (arrêt Nikon France c/ Onof, pourvoi n° 99-42.942). Dans cet arrêt, la Haute juridiction affirmait, au visa de l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, de l'article 9 du Code civil et de l'article L.1121-1 du Code du travail (correspond à l'article 33 de la délibération 91-02 AT du 16-01-91), que " le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut, dès lors sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non-professionnelle de l'ordinateur ".

Par cette décision, elle a réaffirmé un principe déjà bien établi, à savoir que **même sur le lieu de travail** le salarié dispose d'un **droit au respect de l'intimité de sa vie privée**. Droit qui s'oppose alors à ce que l'employeur contrôle les correspondances électroniques personnelles de ses salariés à son insu, dans la mesure où, ainsi que le rappelle la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail ne permet pas d'ignorer le respect de la vie privée dont doit jouir le salarié, notamment lorsqu'il utilise la messagerie électronique sur son lieu de travail (rapport de la Cnil, mars 2001).

Cette décision du 2 octobre 2001 a été ultérieurement confirmée par d'autres arrêts de la Cour de cassation. A titre d'exemple, on peut citer l'arrêt en date du 12 octobre 2004 (Cass. Soc., n° 02-40.392).

Cependant, cette jurisprudence laissait subsister une question portant sur la distinction entre un message personnel et un message professionnel.

Le 2 novembre 2000, le Tribunal correctionnel de Paris avait décidé, que le courrier électronique devait être qualifié, juridiquement, de "correspondance privée" de sorte qu'il devait être soumis, sur le plan pénal, au régime de la confidentialité des correspondances. En d'autres termes, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 octobre 2001 était conforme aux règles de droit européennes et françaises, telles qu'interprétées antérieurement par les autorités administratives indépendantes et les juridictions saisies.

Depuis, la jurisprudence a précisé la portée des messages personnels et s'est développée dans le même sens que pour les correspondances papier. Elle considère aujourd'hui que **le courriel non identifié comme personnel est présumé avoir un caractère professionnel permettant ainsi à l'employeur d'y accéder hors présence du salarié**. Un arrêt de la Cour de cassation du 30 mai 2007 (Cass. Soc., n° 05-43.102) illustre ce propos. En l'espèce, un salarié avait envoyé deux messages électroniques à l'une de ses collaboratrices sur le lieu de travail. Alors que la Cour d'appel ne relève aucun élément professionnel dans les messages les considérant alors comme de la correspondance privée, la Cour de cassation ne s'attache pas au contenu mais à l'intitulé des messages. Elle casse l'arrêt de la Cour d'appel aux motifs que celle-ci aurait dû rechercher si les fichiers ouverts par l'employeur avaient été identifiés comme personnel par le salarié.

Par ailleurs, l'arrêt Nikon a eu un caractère novateur en ce que la Haute juridiction a affirmé, sans l'ombre d'une hésitation, que **l'interdiction d'utiliser un matériel professionnel à des fins personnelles n'est pas de nature à écarter la règle du secret des correspondances** qui constitue une "liberté fondamentale". Ainsi, l'employeur ne peut, même lorsque l'utilisation personnelle du matériel informatique a été interdite contractuellement, "prendre connaissance" de la correspondance électronique personnel d'un salarié même s'il souhaite se ménager une preuve de l'utilisation personnelle du matériel. Mais que l'on ne se méprenne pas : la Cour de cassation n'a nullement reconnu le droit, pour chaque salarié, d'utiliser les matériels et les logiciels mis par les employeurs à leur disposition à des fins personnelles, notamment pour accomplir des actes de concurrence, comme c'était le cas en l'espèce.

L'utilisation personnelle - au-delà d'une certaine tolérance, appréciée souverainement par les juridictions du fond - du matériel professionnel mis à la disposition d'un salarié pour qu'il accomplisse la mission qui lui a été confiée et en

contrepartie de laquelle il perçoit une rémunération continue de constituer, même après l'arrêt commenté, un manquement au devoir de loyauté qui s'impose au salarié. Ce devoir de loyauté lui interdit, notamment, de se consacrer à une autre activité professionnelle (concurrente ou non) pendant son temps de travail.

La Cour de cassation a, dans cette décision du 2 octobre 2001, censuré la décision rendue par la Cour d'appel de Paris qui avait accueilli les demandes de l'employeur. Celui-ci invoquait l'existence d'une faute grave résultant de l'utilisation personnelle (activité professionnelle concurrente) du matériel informatique.

La juridiction suprême a insisté essentiellement sur **l'illicéité de la méthode utilisée** par l'employeur pour prendre connaissance des faits litigieux.

Il s'agit certes d'une décision favorable aux salariés en ce qu'elle affirme clairement que, pour vérifier le contenu des messages électroniques envoyés et reçus par un salarié à des fins personnelles, l'employeur doit demander son accord et ne jamais le faire à son insu.

Cependant, cette décision n'a aucunement affirmé, de manière générale, un droit qui serait de se constituer un "vestiaire virtuel" auquel l'employeur ne pourrait avoir accès.

La Cour de cassation a d'ailleurs admis la demande de l'employeur tendant à désigner un huissier de justice chargé de prendre connaissance du contenu des courriels personnels des salariés lorsque celui-ci présente un motif légitime (Cass. Soc., 23 mai 2007, n° 05-17.818).

Par ailleurs, la décision ne remet pas en cause le droit, pour les employeurs, de contrôler l'activité des salariés. Elle rend plus délicate, en revanche, les modalités d'application de celui-ci. Tant le contenu des chartes d'utilisation de la messagerie électronique que les fonctionnalités des logiciels contrôlant les messages envoyés et reçus par les salariés doivent désormais être soigneusement examinés au regard du principe de proportionnalité de l'article L.1121-1 du code du travail (cf. article 33 de la délibération 91-02 AT du 16-01-91).

Sur la mise en place d'un dispositif de contrôle de la messagerie (par exemple, outils de mesure de la fréquence ou de la taille des messages électroniques), il convient de préciser également que l'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise et d'informer individuellement les salariés. L'information porte sur la finalité du dispositif ainsi que sur la durée de conservation des données.

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

DEMANDES D'EMPLOI

REF 20/09 : JH, 23 ans, BTS Informatique de gestion, option administrateur de réseaux locaux d'entreprise. Expériences multiples dans le domaine de la Programmation et Infographie. Motivé, passionné par l'informatique, disponible, cherche un poste de programmeur ou administrateur de réseaux sur Tahiti.

REF 21/09 : Manager de terrain dynamique et motivant, Ingénieur de formation spécialiste de l'organisation et de la maîtrise des charges, cherche poste de Directeur d'Exploitation. Solide référence dans l'industrie en métropole et sur le territoire.

REF 22/09 : JH, 22 ans, BTS en Maintenance Industrielle, plusieurs stages effectués en entreprise dans le domaine mécanique et réalisation de projet visant à améliorer le rendement de l'entreprise. Motivé, dynamique et ponctuel. S'adapte rapidement quelque soit le secteur d'activité proposé. Libre de suite.

REF 23/09 : JF, 28 ans, Licence de Sciences Humaines et Sociales, formation de gestion des RH. Exp professionnel : Institutrice sup/aide animatrice. Stage en tant qu'employée service sinistres à l'assurance (déclarations, paiement, archivage, accueil clientèle). Très dynamique, sociable et grande adaptabilité à toute situation. Cherche poste à responsabilité. Libre de suite.

REF 24/09 : "Assistante de Direction, autonome, dynamique, sérieuse, polyvalente et expérimentée, cherche poste en CDI à mi-temps.

OFFRES D'EMPLOI

REF 02/09 : Société recherche un/une responsable pour son département logistique (import/export). Diplômé(e) d'une école de commerce ou équivalent avec une bonne connaissance du marché local exigée. Maîtrise de l'anglais indispensable.
Merci de faxer les CV au 412103

DONNEES ECONOMIQUES

EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS DE AOÛT 2009 - BASE 100 DECEMBRE 2007

	2008		2009					Variations en %		
	Aou	Mar	Avr	Mai	Jun	Jul	Aou	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse. sur 12 mois
Indice général	103,07	101,56	101,38	101,46	101,95	102,26	102,14	-0,1	-1,2	-0,9
Produits Aliment. et boissons non alcool.	105,50	105,53	104,96	105,45	105,35	105,39	105,64	0,2	1,1	0,1
Boissons alcoolisées, tabac	100,74	102,40	102,69	102,75	102,58	102,47	102,74	0,3	1,0	2,0
Articles d'habillem. et articles chaussants	96,61	90,48	89,92	90,62	90,32	89,47	88,37	-1,2	-7,6	-8,5
Logement, eau, électricité, gaz	103,77	102,26	102,27	102,37	102,28	102,56	103,38	0,8	-0,2	-0,4
Ameublement, équipement ménager	98,65	98,63	99,36	99,57	99,77	100,05	100,29	0,2	1,8	1,7
Santé	99,72	100,86	100,88	100,89	100,88	100,81	100,78	0,0	1,2	1,1
Transports	103,20	96,04	95,60	95,30	98,59	101,66	99,77	-1,9	-4,1	-3,3
Communications	110,46	110,15	110,11	110,05	109,13	101,74	101,73	0,0	-7,8	-7,9
Loisirs et culture	99,92	101,26	101,24	101,03	100,99	101,02	101,17	0,1	-1,5	1,3
Enseignement, Education	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	114,62	4,1	4,1	14,6
Hôtellerie, cafés, restauration	102,237	105,06	105,02	105,02	105,32	105,28	105,53	0,2	1,4	3,2
Autres biens et services	100,15	98,33	98,23	98,14	97,24	97,47	97,33	-0,1	-3,8	-2,8

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 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); 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 Patronale de Polynésie française.

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