

Edito : Les attaques personnelles ne feront jamais taire le CEPF.

Créé en 1983, le Conseil des Entreprises de Polynésie française est une confédération qui regroupe quinze organisations professionnelles et interprofessionnelles. Il a pour mission permanente de mener une action commune en faveur du progrès économique et social du Pays en apportant son soutien au développement des entreprises individuelles et commerciales, au bénéfice de l'intérêt général, de tous ceux qui y travaillent, des investisseurs et des consommateurs. Organe apolitique de réflexion, il cultive une totale indépendance et défend l'entreprise dans un esprit non partisan auprès des partenaires sociaux et des pouvoirs publics.

Par ailleurs, en vertu des statuts qui régissent l'organisation du Conseil des Entreprises de Polynésie française, il appartient à son Conseil d'administration, organe consultatif regroupant notamment tous les présidents des organisations membres du CEPF, de définir à l'occasion de réunions bimensuelles les orientations de la politique générale du CEPF. Il appartient ensuite au Bureau, composé du Président, de deux vice-présidents et d'un trésorier, de mettre en œuvre les orientations et les décisions prises.

Ainsi et dès lors que le pouvoir politique tient des discours contraires aux intérêts des entreprises, il importe que le CEPF réagisse. A ce titre, une réaction sera décidée et validée par son Conseil d'administration et selon le cas, elle fera l'objet d'un communiqué de presse ou du thème d'un éditorial de la Lettre des Employeurs, support d'expression privilégié des organisations patronales membres du CEPF qui se fait l'écho de l'actualité socio-économique du Pays et de la position du CEPF. Bien que signé par son président, en aucun cas cet éditorial est le reflet de la seule opinion de son signataire. Ainsi, il est clair que les attaques personnelles dont ce dernier a pu faire l'objet suite à des éditoriaux jugés dérangeants ou mal interprétés, s'avèrent déplacées et futiles. Une chose est sûre, rien ni personne, ni aujourd'hui ni demain, ne fera taire le CEPF.

Les Présidents des organisations patronales membres du CEPF

ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

Félicitations

Le Président et les administrateurs du CEPF adressent leurs à félicitations à M. Jean-Pierre

MEULLENET, Vice-recteur de la Polynésie française pour sa promotion au grade de chevalier de la Légion d'honneur, et à M. Michel SALLENAVE, secrétaire général adjoint du Haut-commissaire et chef de la subdivision administrative des Iles Australes, décoré de l'Ordre National du Mérite.

CPS

Le Conseil d'administration de la Caisse de Prévoyance Sociale s'est réuni le 6 novembre 2007

afin d'élaborer le projet de budget pour 2008 qui sera soumis à l'appréciation du gouvernement. Afin de faire face à un déficit des prestations familiales estimé à 1,2 milliard de F CFP et de l'ordre de 5 milliards pour l'assurance maladie, selon les projections faites pour l'année 2008, les administrateurs représentants les organisations patronales et les syndicats de salariés ont jugé nécessaire de relever les taux de cotisations.

Commentaires: Le CEPF ne cesse de le rappeler depuis déjà plusieurs mois, la pérennité de la Protection Sociale Généralisée constitue un enjeu majeur pour la prochaine décennie et le temps d'une réforme de son mode de financement s'impose plus que jamais à court terme. Compte tenu des déficits estimés, c'est en parfaite connaissance de la gravité de la situation financière qui affecte tout particulièrement le Régime Général des Salariés (RGS), que les administrateurs de la Caisse de Prévoyance Sociale se sont prononcés pour une révision à la hausse des taux de cotisation retraite et maladie. La résignation l'a emporté face à la levée de boucliers de la part des organisations patronales et syndicales qui prévalait encore au mois d'avril dernier alors que le gouvernement de l'époque envisageait une augmentation des taux de cotisations afin de financer le déficit du RGS.

Néanmoins et comme l'a souligné le Président du Conseil d'administration de la CPS: « Il est urgent qu'il y ait des assises de la santé et

de la protection sociale généralisée ». Le débat concernant le financement de la PSG ne peut plus se limiter aux seuls administrateurs de la CPS, il doit désormais impliquer l'ensemble des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de la Santé. Si les chefs d'entreprises évoquaient il y a six mois encore, le fait que plusieurs pistes de réformes pouvaient être envisagées afin de résoudre la problématique posée par le financement de la PSG à savoir, garantir des ressources suffisamment abondantes pour financer des prestations sociales en constante augmentation d'une part, et faire en sorte que le mode de financement utilisé ne nuise pas à la création d'emplois d'autre part, il est regrettable que l'instabilité politique qui aura caractérisé l'année 2007 n'ait pas permis la tenue d'un tel débat.

Aussi, le gouvernement qui sortira des urnes au début de l'année 2008 devra impérativement s'attacher à trouver des consensus politiques et sociaux issus d'un dialogue social dynamique et constructif afin de mettre en place les réformes qui devront conduire à la pérennisation de la PSG. D'ici là, il revient à l'actuel gouvernement de se prononcer sur les décisions prises par les administrateurs de la CPS, d'honorer et de maintenir ses engagements.

PME

A l'initiative du ministère des PME et de l'Industrie, les Petites et Moyennes Entreprises ont eu leur colloque les 6 et 7 novembre 2007. Durant ces deux jours, les quelques 160 participants à cet événement ont principalement débattu de la manière dont peut être améliorée la création d'entreprises qui est souvent assimilée à celle d'un véritable parcours du combattant et de la nécessité de rendre les archipels plus attractifs pour les investisseurs, 71% des entreprises polynésiennes étant à ce jour localisées à Tahiti et à Moorea. Il en résulte une dizaine de préconisations destinée à améliorer et à vulgariser l'information, adapter et compléter les dispositifs existants de formation continue, promouvoir l'innovation, encourager les démarches qualité et les productions à l'exportation.

Il est également proposé de faire des archipels des espaces attractifs notamment par la réduction des coûts de communication et de transports, par une révision de la fiscalité des entreprises (exonérations de la TVA sur les produits vendus dans les îles éloignées, création de zones franches avec exonération de la fiscalité directe et indirecte, aides au développement des énergies renouvelables, etc ...) et par une redynamisation du secteur primaire. Ces possibilités de développement des PME insulaires s'accompagneraient de mesures de protection de l'environnement par la limitation des installations polluantes et par l'instauration d'une taxe pollueur-payeur.

Commentaires: Si le bilan de ce colloque s'avère très positif en terme de préconisations, il importe que le gouvernement examine au plus vite les propositions avancées afin de les mettre en œuvre pour réduire le taux d'échec et le nombre de radiations d'entreprises. Rappelons qu'au cours de l'année 2006, s'il a été enregistré 2.146 créations d'entreprises, 1.655 ont en revanche été radiées.

JOPF

Le secrétariat général du gouvernement de la Polynésie Française a confectionné des bases juridiques qui couvrent plusieurs décennies de JOPF.

Le conseil des ministre a décidé en juin 2005 d'officialiser la démarche qui fait l'objet de l'arrêté n° 345 CM du 8 juin 2005. Ces bases sont développées depuis sous le nom de « LEXPOL ».

Cette documentation est disponible par internet depuis le premier septembre 2007 et fait l'objet d'un site dédié. Outre une disponibilité permanente, l'outil internet permet une mise à jour immédiate. Il est désormais possible de consulter le JOPF ou une sélection de textes consolidés ou de faire des recherches sur les textes publiés au JOPF à l'adresse suivante: www.lexpol.pf Cet outil a été pensé au profit d'un public le plus large possible, l'abonnement et la consultation sont totalement gratuits.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Harcèlement moral

Le salarié ne faisant qu'exprimer un ressentiment légitime au regard du véritable harcèlement dont il avait été victime durant les dernières semaines de ses fonctions de la part de ses supérieurs hiérarchiques, son comportement ne présentait aucun caractère fautif.

Cass. soc., 4 juill. 2007, n°06-41.071 D

Licenciement économique

Si les juges du fond ne peuvent arbitrer entre les différentes possibilités de réorganisation d'une entreprise, il leur appartient de vérifier que celle invoquée à l'appui des licenciements est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Ayant constaté, au vu des éléments soumis à son examen, qu'il n'était pas démontré que les activités de production avaient été transférées pour sauvegarder la compétitivité de la société, la cour d'appel a légalement justifié sa décision en jugeant les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 20 juin 2007, n°05-45.924 à 05-45.926 D

Licenciement

Le droit à l'indemnité de licenciement naît au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture.

Cass. soc., 26 sept. 2007, n°06-43.033 P+B

Objectifs

La cour d'appel, qui, sans se contredire, a fait ressortir que l'employeur auquel l'avenant au contrat de travail du 1^{er} février 1997 faisait obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépendait l'ouverture du droit à des primes, n'établissait pas avoir satisfait à cette obliga-

tion, en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur était débiteur, au titre des années 1997, 1998 et 1999, de primes d'objectifs dont, à défaut d'accord entre les parties, elle a fixé le montant.

Cass. soc., 4 juill. 2007, n°05-42.616 D

Faute grave

La faute grave commise par le salarié au cours de l'exécution de son préavis, a pour effet d'interrompre le préavis et de priver le salarié de la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à celle de la période restant à courir jusqu'au terme du préavis, peu important que la procédure disciplinaire mise en œuvre par l'employeur ait été celle du licenciement.

Cass. soc., 4 juill. 2007, n°05-45.221 D

Accident de trajet

L'assuré ayant été blessé alors qu'il se rendait de son lieu de travail à son lieu de restauration habituel, l'accident constituait un accident de trajet.

Cass. 2^e civ 4 juill. 2007, n°06-16.759D

Rétrogradation disciplinaire

Souvent envisagée comme une alternative au licenciement pour faute, la rétrogradation disciplinaire est en pratique d'un maniement délicat, car l'employeur doit anticiper les conséquences d'un éventuel refus du salarié ; s'il tient à la sanctionner, il lui faut alors étudier dans un deuxième temps une nouvelle mesure disciplinaire, telle qu'un licenciement. Survient une difficulté majeure : l'obligation de respecter un délai de 15 jours entre la date de l'entretien préalable et la notification de la nouvelle sanction. En effet, la rétrogradation ou la mutation constituant une modification du contrat de travail, le salarié est en droit de refuser ce type de sanction.

Elles donnent nécessairement lieu à un entretien préalable et le délai de 15 jours francs court à compter de cette entrevue. L'employeur peut alors notifier à l'intéressé la mesure disciplinaire au minimum un jour franc après l'entretien.

La prudence commande d'indiquer dans ce courrier que le salarié dispose d'un certain délai pour faire connaître sa position par rapport à la rétrogradation et d'ajouter qu'un licenciement sera prononcé en cas de refus.

Si le salarié refuse la modification de son contrat, l'employeur se place alors sur le terrain du licenciement, étant rappelé que ce n'est pas le refus en lui-même qui fonde la rupture, mais les faits fautifs à l'origine de la procédure disciplinaire initiale (Cass. soc., 13 Oct. 1999, n°97-42.072 ; Cass. soc., 27 mars 2007, n°06-42.113).

A ce stade, se pose la question de la tenue d'un nouvel entretien, préalable cette fois au licenciement. Et s'il y a nécessité d'un second entretien, comment décompter le délai de 15 jours : à partir du premier ou du second entretien ? Pour y répondre, la Cour de cassation a ainsi posé le principe suivant « lorsqu'un salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction refusée doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien ». Il en résulte que le délai de 15 jours court à compter de la date fixée pour ce nouvel entretien.

Néanmoins, il est nécessaire de garder un œil sur le calendrier et, dès l'instant que le salarié a refusé la sanction initiale, de déclencher au plus vite la seconde procédure disciplinaire, de manière à ne pas perdre la faculté de sanctionner les faits fautifs, dans le délai de 2 mois prévu par l'article 34 de la délibération n°91-2 AT du 16-01-91.

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOIS

REF 32/07 : H, 47 ans, consultant sénior, de formation financière et issu des métiers de la banque, spécialisé en conseil, expertise métiers, ingénierie financière, organisation et conduite de projet. 10 années d'expérience de chargé de clientèle Entreprise et Responsable engagements, 9 années d'expérience de consultant au sein d'une SSII pôle Banque-Finance.

REF 33/07 : JF 24 ans, diplômée Master II Professionnel en Management de l'Innovation, Master I en Economie d'Entreprise Spécialité Management des Entreprises, actuellement en stage professionnalisant de fin d'études d'une durée de 6 mois à la Division Recherche et Développement de France Télécom à Rennes, cherche un 1^{er} emploi dans le domaine de la gestion de projet, de l'innovation et du marketing.

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

REF 34/07 : Jeune femme, 32 ans, Bac+8 en biochimie, expérience en œnologie, recherche un emploi dans l'industrie agro-alimentaire, pharmaceutique ou cosmétique, dans un département de production, recherche et développement ou dans un laboratoire d'analyses, contrôle qualité.

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.

OFFRE 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.roudout@tenesol.pf.

LU DANS LE JOPF

JOPF n° 44 du 1^{er} novembre 2007

Page 4431 : Délibération n° 2007-74 APF du 18 octobre 2007 portant modification n°3 de la délibération n° 2006-77 APF du 7 décembre 2006 approuvant le budget général de la Polynésie française pour l'exercice 2007

Page 4159 : Délibération n° 2007-78 APF du 19 octobre 2007 approuvant le budget du compte spécial dénommé Fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (FIPT) pour l'exercice 2007

Page 4167 : Arrêté n° 1417 CM du 23 octobre 2007 portant application de la délibération n° 2007-45 APF du 25 septembre 2007 portant création d'une aide à la production audiovisuelle et cinématographique (APAC)

Page 4213 : Arrêté n° 1421 CM du 25 octobre 2007 arrêtant le cahier des charges type applicable aux entreprises d'acconage exerçant leur activité en zone douanière de Motu Uta

DONNEES ECONOMIQUES

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

	2006				2007								Évolutions en %			
	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aou	Sep	Mens	/ Dec.	Ann.
Indice général	104,9	104,9	104,9	105,8	105,2	105,3	105,9	105,7	105,8	106,8	107,2	106,5	106,4	-0,1	0,6	1,4
Alimentation	110,1	110,1	110,5	110,4	110,8	111,3	111,3	111,7	112,0	112,1	112,4	112,7	112,8	0,1	2,2	2,5
Produits manufacturés	101,3	101,0	101,0	101,2	100,6	100,4	100,5	100,5	100,4	100,3	100,3	100,2	100,1	-0,1	-1,1	-1,2
Habillement et articles textiles	90,9	89,4	89,0	89,2	88,0	87,8	87,6	88,0	87,8	87,7	87,7	87,6	87,0	-0,6	-2,4	-4,2
Autres produits manufacturés	102,4	102,3	102,4	102,5	102,0	101,8	102,0	101,9	101,8	101,7	101,7	101,6	101,5	0,0	-1,0	-0,9
Services	105,4	105,5	105,4	107,5	106,3	106,4	108,0	107,0	107,4	109,9	110,7	108,9	108,7	-0,2	1,1	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 1^{er} février 2007.

**Conseil des Entreprises
de Polynésie française**

Immeuble FARNHAM 1^{er} 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, 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) 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 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.