

Edito : Rien de nouveau ... ou presque, sous le soleil !

Après les rentrées scolaire et universitaire, c'est au tour des représentants à l'Assemblée de la Polynésie française de faire leur rentrée avec pour première grande tâche et non des moindres : l'élaboration du budget du pays pour l'année 2010.

Une rentrée sur fond de crise économique profonde, d'affaires politico-juridiques et alors que ressurgit le spectre de l'instabilité politique suite à la décision prise par le gouvernement concernant la desserte maritime des Iles sous le Vent, tout cela ne présageant rien de bon quant à la sérénité des débats à venir.

Dans ce contexte et alors que certains membres de la classe politique s'interrogent de savoir s'il y a bien un capitaine à bord du navire Polynésie française, les chefs d'entreprises demeurent quant à eux perplexes et ne voient toujours pas le bout du tunnel d'une crise économique sans précédent. Alors que le mot « catastrophique » est devenu le qualificatif de tous les indicateurs économiques, force est de constater que les effets du plan de relance du gouvernement se font toujours attendre. Preuve en est, l'érosion mois après mois des chiffres de l'emploi.

Aussi et à défaut de pouvoir faire état d'éléments tangibles annonciateurs d'une sortie de crise prochaine, l'ouverture solennelle de la session budgétaire 2010 a été l'occasion pour le président du pays d'inviter les représentants à l'Assemblée à réfléchir sur la mise en œuvre de nouvelles orientations stratégiques pour l'économie polynésienne. Une démarche que la situation économique actuelle impose après plus d'une décennie marquée par le triptyque tourisme haut de gamme - perliculture - pêche.

Changer l'image de marque de la destination touristique Polynésie en rendant le rêve qu'elle incarne de par le monde accessible à un éventail de clientèle beaucoup plus large et plus seulement limité à la catégorie « haut de gamme », se rapprocher de l'autosuffisance alimentaire et inciter à consommer local en donnant un nouvel essor à l'agriculture sur l'ensemble de nos archipels, tels pourraient être les axes majeurs de ces orientations. Non seulement le pays verrait ses activités économiques se diversifier mais qui plus est, l'ensemble de ses ressources, notamment humaines, seraient ainsi valorisées.

Idées surannées, idéalistes ou innovantes, quelque soit le jugement qu'elles suscitent, face à la crise que nous traversons la Polynésie française n'a pas d'autres choix que d'explorer toutes les pistes possibles pour retrouver son essor économique. Formulons le souhait que ceux à qui s'adressait le président du pays en soient également convaincus et qu'ils mettent tout en œuvre en faveur de l'intérêt général.

Bruno BELLANGER
Président

ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

Parrainage Major de la licence d'économie-gestion, Mademoiselle Vaïmiti VAN HOEFEN-WYSARD est la nouvelle filleule du CEPF et a reçu à ce titre un chèque de 250.000 F CFP à l'occasion de la cérémonie de remise des diplômes aux majors de promotion en licences de l'année universitaire 2008-2009. Elle succède ainsi à Mesdemoiselles Christelle FONTAINE et Béatrice KWON, respectivement majors de la licence d'économie-gestion des années universitaires 2006-2007 et 2007-2008.

Commentaires : Le CEPF adresse ses félicitations à l'ensemble des 12 majors de la promotion 2009 ainsi qu'aux seconds.

CACES Le Service Prévention des risques professionnels de la CPS envisage de pouvoir auditer d'ici la fin de l'année 2009 les conducteurs d'engins candidats au Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES). Afin de répondre aux interrogations des responsables des entreprises concernées et pour éviter tout malentendu, ce service a souhaité apporter les précisions suivantes.

Primo, le CACES, appellation appartenant à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), n'est pas une formation mais un test théorique et pratique qui sanctionne les connaissances et le savoir faire du conducteur pour la conduite en sécurité.

Secundo, en cas d'utilisation du CACES, le référentiel de chaque recommandation doit être appliqué (examen théorique et pratique). Six recommandations CACES existent et sont les suivantes :

- R372 modifiée « Engins de Chantiers »,
- R377 « Grues à tour »,
- R386 « Plates-formes élévatrices mobiles de personnes »,
- R389 « Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté »,
- R383 « Grues mobiles »,
- R390 « Grues auxiliaires de char-

gement de véhicules ».

Aussi et au cas présent, le recensement demandé par la CPS pour passer l'examen théorique et pratique du CACES, porte exclusivement sur la recommandation R372 modifiée « engin de chantier » pour les catégories 1 à 9.

Le chariot élévateur utilisé dans les entrepôts n'est pas concerné par cette recommandation, il n'entre pas dans la catégorie 9 "engin de manutention _ chariot élévateur de chantier".

Tertio, les « testeurs », qui réalisent les tests d'évaluation des candidats en vue de la délivrance du CACES, appartiendraient à des « organismes testeurs » qualifiés par des « organismes certificateurs de qualification », eux-mêmes accrédités par le comité français d'accréditation (COFRAC) et conventionnés par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

En l'absence d'organisme testeur en Polynésie française, la CPS est donc amenée à devoir solliciter la venue d'un organisme métropolitain agréé.

Le CACES répond au point 2 de l'article 128 du Projet de Loi du Pays, Section II _ Paragraphe VII_ Autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles et des équipements de travail servant au levage :

Article 128. - *L'autorisation de conduite est établie et délivrée au travailleur, par l'employeur, sur la base d'une évaluation effectuée par ce dernier. Cette évaluation, destinée à établir que le travailleur dispose de l'aptitude et de la capacité à conduire l'équipement pour lequel l'autorisation est envisagée, prend en compte les trois éléments suivants :*

1. *un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail ;*
2. *un contrôle des connaissances et savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;*
3. *une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.*

Si le financement de l'examen du CACES est à la charge des entreprises concernées, celles-ci pourraient toutefois bénéficier d'une subvention de la CPS qui serait accordée sous réserve :

- Qu'elles emploient au moins un salarié le jour de la demande,
- Qu'elles soient à jour de leurs obligations de déclaration de salaires et de main d'œuvre ainsi que de leurs cotisations sociales.

Enfin, il est précisé que la CPS n'organise pas et ne subventionne pas la formation préparatoire au test.

MEDEF Le MEDEF a tenu son Université d'été du 2 au 4 septembre 2009 à HEC sur le thème "A la recherche des temps nouveaux". « A la recherche »... parce que, face à une crise d'une ampleur et d'une violence sans précédent, les dirigeants d'entreprises ont une responsabilité collective : celle de remodeler, de redessiner, de découvrir voire d'inventer autre chose.

« Des temps nouveaux »... parce qu'il n'y a probablement pas un modèle unique, pas une vision uniforme du futur, parce que plusieurs modèles peuvent se confronter ou peut-être même co-exister.

Intervenants de très haut niveau, débats inattendus, échanges tous azimuts, temps de la réflexion, approfondissements sans tabou, ambiance conviviale et détendue... l'Université d'été du MEDEF contribue chaque année à mettre à l'honneur l'Entreprise, à jeter des passerelles avec des publics parfois éloignés d'elle, à créer le débat autour d'idées neuves.

Médecine du travail Les partenaires sociaux métropolitains ont conclu le vendredi 11 septembre 2009 les négociations sur la réforme de la médecine du travail. Tout en assurant l'indépendance médicale, ce texte améliore l'intervention pluridisciplinaire des acteurs, impulse des propositions majeures face à la pénurie de médecins du travail, notamment par l'espacement de la périodicité de la visite médicale qui passe de 2 à 3 ans et par la possibilité de bénéficier en outre d'un ou plusieurs entretiens médico-professionnels assurés par un (e) infirmier(e) en santé au travail.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Rémunération Le contrat de travail qui ne mentionne pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et sa répartition, fait présumer que l'emploi est à temps complet. Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve notamment de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue. Par ailleurs, sauf dans le cas où la loi en dispose autrement, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance. Par conséquent, s'agissant d'un contrat prévoyant une rémunération exclusivement constituée de commissions, une cour d'appel ne pouvait débouter la salariée de sa demande en paiement de rappels de salaires et congés payés afférents sur la base du salaire minimum de croissance.

Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-41.273 D

Maladie Est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui mentionne expressément, outre la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, la nécessité du remplacement du salarié absent en raison de son état de santé dont le juge doit vérifier le caractère définitif. En l'espèce, la cour d'appel ayant constaté que la lettre de licenciement comportait de tels motifs et que le remplacement du salarié par voie interne avait nécessité l'embauche, par contrat à durée indéterminée, d'un nouveau salarié, le licenciement reposait bien sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-44.803 D

Licenciement Le licenciement ne pouvant résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié sa volonté de mettre fin au contrat de travail, le fait pour un employeur de re-

cueillir, fût-ce sous forme d'attestations établies en vue d'être produites en justice, les déclarations de témoins de faits susceptibles d'être retenus à l'appui d'un licenciement, ne caractérise pas un licenciement.

Cass. soc., 24 juin 2009, n°08-40.675 D

Faute grave La faute grave est celle qui justifie la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis. Néanmoins, la Cour de cassation admet que dans l'hypothèse d'une rétrogradation refusée par le salarié, l'employeur puisse, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave aux lieu et place de la sanction refusée. La faute grave de substitution est admise dès lors que les faits reprochés au salarié puissent justifier un licenciement pour faute grave.

Cass. soc., 11 fév. 2009, n°06-45.897 P+B+R

Maladie Selon les termes de son article 6, la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 prévoit :

« Le contrat de travail est suspendu dans les circonstances prévues par la législation (...) et notamment dans les cas suivants : (...) 3° - absence du salarié en cas de maladie dûment constatée par un médecin ; (...) Sous réserve des dispositions spécifiques qui pourraient résulter de la loi ou de la réglementation pour chacun des cas ci-dessus, la suspension n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat sauf s'il justifie :

- 1- soit d'une faute grave de l'intéressé ;
- 2- soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la cause de la suspension, de maintenir ledit contrat ;
- 3- soit, en cas de maladie excédant une durée de 6 mois ou pour une durée supérieure fixée par voie conventionnelle,

de la nécessité qui lui est faite de remplacer le salarié absent ».

Il ressort de l'examen de ce texte que dans le cas d'un arrêt-maladie régulier, trois possibilités de résiliation du contrat de travail sont limitativement prévues et encadrées par des conditions rigoureuses.

En l'espèce, l'intéressé ayant été licencié pour insuffisance professionnelle et de résultat, il s'en déduit naturellement que le licenciement n'a pas trouvé pour fondement juridique un comportement fautif du salarié, de sorte que l'hypothèse n° 1 ne saurait donner de base légale au licenciement intervenu dans le temps de l'arrêt de travail.

Par ailleurs, le requérant ayant été licencié après moins de trois mois d'arrêt de travail, soit une durée inférieure à six mois, l'hypothèse légale n° 3 ne peut pas plus venir constituer un cadre légal au licenciement.

Reste en conséquence l'hypothèse n° 2, au regard de laquelle l'employeur doit démontrer « l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la cause de la suspension, de maintenir ledit contrat ».

Or, il s'ensuit que l'insuffisance professionnelle reprochée ne peut éventuellement trouver son origine que durant une période où le contrat de travail n'était pas suspendu, soit à une date antérieure de plus de trois mois à la date du licenciement.

Par la précipitation dont elle a fait preuve à vouloir licencier un salarié depuis peu en arrêt maladie, pour insuffisance de résultats et de compétence professionnelle, l'employeur a violé les exigences légales précitées. Le licenciement ne peut donc qu'être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Tribunal de Papeete - RG F 07.221 du 9-04-09

LU DANS LE JOPF

JOPF n° 36 du 3 septembre 2009

Arrêté n° 1400 CM du 27 août 2009 modifiant l'arrêté n° 949 CM du 26 juin 2009 relatif à la prise en charge par la Polynésie française du fret à destination des îles autres que Tahiti et Moorea, des produits nécessaires au développement économique et social de ces îles

JOPF n° 49 NS du 3 septembre 2009

Instruction n° 2-2009 DC du 24 août 2009 portant application des dispositions du code des impôts relatives au régime d'exonérations en faveur des opérations de défiscalisation métropolitaine

JOPF n° 37 du 10 septembre 2009

Arrêté n° 1468 CM du 3 septembre 2009 fixant la liste des établissements hôteliers classés admis au bénéfice du régime d'exonération de droits et taxes institués par la délibération n° 92-6 AT du 24 janvier 1992 modifiée et le plafond annuel d'exonération applicable à chaque établissement

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 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.