

Edito : Retour à l'envoyeur et rappel à l'ordre.

Suite à la non signature par le CEPF du protocole d'accord relatif à la formation professionnelle continue des salariés, les entreprises les plus importantes, membres du CEPF, considèrent infondées les critiques formulées à leur rencontre par le président de la CGPME lorsqu'il déclare de manière péremptoire que « ce sont les petites entreprises qui lancent le mouvement en décidant d'investir leurs propres fonds dans la formation professionnelle continue », estimant « que certains grands patrons n'ont pas saisi toute la dimension du projet ». C'est juger ces entreprises sans rien connaître de leur politique en matière de formation professionnelle continue de leurs salariés. C'est faire des déclarations pour le seul plaisir d'en faire.

En effet, que reproche-t-il aux entreprises membres du CEPF ?

Est-ce le fait que la quasi-totalité de ces dernières ont depuis de très nombreuses années anticipé le mouvement actuel en prenant l'initiative de financer seules des actions de formation et pour certaines en développant leurs propres actions de formation continue ?

Les entreprises visées ont bien compris, avant que la CGPME ne s'en préoccupe, toute l'importance de former leurs salariés, gage d'amélioration de leurs compétences et de leurs performances. Gage également de l'adaptabilité de ces entreprises et de leurs salariés aux mutations économiques et technologiques.

Où déplore-t-il que ces mêmes entreprises souhaitent, à juste titre, certaines garanties préalables avant d'alimenter le fonds de roulement de l'organisme de gestion au profit de celles qui, jusqu'à présent, ont consenti peu, voire aucun effort d'investissements en la matière ?

L'incidence budgétaire d'une telle exigence n'est pas neutre pour l'entreprise qui serait contrainte à verser sa contribution à l'organisme de gestion puis à financer ses propres actions de formation et enfin à se faire rembourser l'année suivante, après clôture de l'exercice.

Les entreprises visées sont attachées au principe de cotisation avec une part obligatoire et une part libératoire. Elles entendent rappeler qu'elles ont accepté de participer aux frais de gestion du futur Fonds Paritaire de Gestion de la formation professionnelle continue des salariés, au titre de la part obligatoire.

Aussi, avant de formuler de tels jugements, il conviendrait que le président de la CGPME fasse un effort de mémoire et qu'il s'entoure d'un minimum de précautions et de réserve.

Par ailleurs, le CEPF s'indigne des propos inacceptables du secrétaire général du syndicat O Oe To Oe Rima lorsqu'il se dit prêt à aller jusqu'à la fermeture de l'hôtel SOFITEL MOOREA BEACH RESORT dans le bras de fer qui l'oppose depuis huit semaines à la direction de cet établissement, pour des motifs éloignés de l'action syndicale et de l'intérêt des travailleurs. En traduisant une volonté délibérée de voir s'enliser ce conflit alors même qu'il est membre d'un cabinet ministériel, et à ce titre, au service du gouvernement du pays, les propos irresponsables de ce leader syndical font en effet peu de cas du sort des quatre vingt employés de l'hôtel. Ils portent en outre gravement atteinte à l'image de notre industrie hôtelière comme à l'attrait touristique de la Polynésie française toute entière. Un rappel à l'ordre très ferme s'impose.

Jacques BILLON TYRARD
Président

ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

OPCIF

Les administrateurs de l'Organisation Professionnelle du Conseil de l'Intérim et de la Formation (OPCIF) se sont réunis en Conseil d'administration le 13 juin 2007 et ont élu les membres du Bureau, qui se compose désormais ainsi pour 2007 :

- Président : **M. Patrick YRONDI**,
- 1er Vice-président :
M. François PAUL-PONT,
- 2ème Vice-président:
M. Rodolphe JEAN,
- Trésorier : **M. Frédéric LATIL**,
- Secrétaire :
Mme Magalie VERDUCCI.

Hommage

Avec le décès à quelques jours d'intervalle, de M. Nelson LEVY survenu le 3 juin 2007, de M. Michel TRACQUI, le 14 juin 2007, et de M. Patrick SIU, le 17 juin 2007, la Polynésie française vient de perdre trois pionniers et trois figures emblématiques de son économie. Après un parcours professionnel atypique qui l'aura mené du secteur de l'automobile, au journalisme, puis à la présidence du GIE Tahiti Tourisme au début des années quatre vingt dix, M. Nelson LEVY restera dans la mémoire des polynésiens comme le président fondateur de la compagnie Air Tahiti Nui. Avec la disparition de M. Michel TRACQUI, le commerce polynésien vient de perdre un pionnier de la vente d'automobiles, de meubles et de la grande distribution. Quant à M. Patrick SIU, fondateur de plusieurs grandes entreprises locales et auteur de nombreuses réalisations architecturales dont l'Assemblée de Polynésie et la Maison de la Culture, il a beaucoup œuvré pour l'intérêt général du pays. Le Conseil des Entreprises de Polynésie française présente ses plus sincères condoléances à leurs familles et à leurs proches.

Accidents du travail

Le 14 juin 2007, les membres du Conseil Economique Social et Culturel (CESC) ont rendu un avis favorable sur le projet de loi du pays destiné à inciter les entreprises à plus de prévention en matière de lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. A cet effet et afin de diminuer les dépenses liées aux

accidents du travail, ce projet de loi envisage l'instauration d'un bonus ou d'un malus, appliqués aux chefs d'entreprises en fonction des mesures qu'ils auront prises en matière de prévention des risques dans leurs sociétés. Ces réductions, ou charges supplémentaires selon les cas, seront plafonnées à 25% du taux de cotisation.

Commentaires : Face à l'urgence d'une réduction des risques professionnels en Polynésie française, le CEPF s'était prononcé dès 2002 en faveur d'une révision des taux de cotisation en matière d'accidents du travail par l'instauration d'un système de bonus/malus avec des seuils planchers et plafonds. Selon un bilan dressé par la Caisse de Prévoyance Sociale, 2.944 accidents du travail ont été dénombrés en 2005 dont 2 mortels, auxquels s'ajoutent 455 cas d'accidents de trajet et 12 cas de maladies professionnelles. Pour les seuls accidents du travail, le secteur du BTP est le plus concerné avec 23% des cas, suivi par l'industrie (13,5%) et le commerce (12%).

Travailleurs handicapés

Le président du CEPF et une délégation de représentants des organisations patronales membres du CEPF, ont rencontré M. Teva ROHFRITSCH, Ministre de l'Economie et de l'Emploi, assisté de M. Hervé DE GAILLANDE, Directeur du Travail, et de Mme Lovina JOUSSIN, Chef du Service du Travail, le 15 juin 2007, afin d'évoquer les dispositions relatives à l'entrée en application de la loi de pays du 16 avril 2007 concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Il a notamment été évoqué l'urgence que soit définie la liste des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. La validation de cette liste devrait intervenir d'ici la fin du mois de juin 2007. Par ailleurs, si la CO-TOREP recense environ 1.500 travailleurs handicapés, il a été acté la nécessité de mieux cerner les aptitudes professionnelles de chacun d'entre eux par l'élaboration d'une nomenclature du handicap.

Commentaires : il est rappelé que la loi de pays relative à l'emploi des travailleurs handicapés entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2007. Elle prévoit, de manière tran-

sitaire jusqu'au 1er janvier 2009, que les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 2% de l'effectif total de leurs salariés.

Formation professionnelle

Les deux organisations patronales, CGPME et FGC, ainsi que les 5 organisations syndicales représentatives de salariés, CSTP/FO, A TIA I MUA, CSIP, O OE TO OE RI-MA et OTAHI, ont signé le 13 juin 2007 un protocole d'accord visant à définir les termes d'un accord collectif interprofessionnel relatif à la formation professionnelle continue des salariés du secteur privé en Polynésie française. A terme, cet accord débouchera sur une loi de pays.

Ce projet de mise en œuvre concrète de la formation professionnelle continue des salariés est dans les esprits des partenaires sociaux depuis plusieurs années. Il a été formalisé par la délibération n° 91-26 du 18 janvier 1991, qui fixe les modalités d'organisation de la formation professionnelle continue en Polynésie française. Cependant, sa concrétisation s'est heurtée à l'absence d'arrêtés d'application dont celui déterminant le pourcentage de la masse salariale devant être versé par les entreprises. Aussi, après plusieurs réunions approfondies initiées par le CEPF dès 2002, les partenaires sociaux sont arrivés en juin 2007 à la rédaction d'un projet de protocole d'accord visant à la création d'un fonds paritaire de gestion où chaque entreprise, quelle que soit sa taille, participera à hauteur de 0,5% de sa masse salariale annuelle plafonnée. Cette contribution sera destinée à financer des actions de formation afin de développer les compétences des salariés mais également l'intégration professionnelle des jeunes.

Commentaires : Si ce projet répond aux souhaits du CEPF, il apparaît toutefois que des précisions financières sont encore à y apporter, des clarifications qui ont d'ailleurs été approuvées par certains signataires du protocole d'accord. C'est pour cette raison que le président du CEPF ne l'a pas signé et ce au nom de quatorze des organisations patronales membres du CEPF.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Licenciement

Une cour d'appel qui constate que, avant d'adresser une lettre de licenciement à une salariée, l'employeur a fait parvenir à ses clients une circulaire les informant que l'intéressée, qui n'avait pas démissionné, avait quitté la société et était remplacée, en déduit exactement que la salariée a fait, à la date de cette circulaire, l'objet d'un licenciement, que cette mesure était sans cause réelle et sérieuse en l'absence d'énonciation de ses motifs et qu'elle ne pouvait être régularisée par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture.

Cass. soc., 9 nov. 2005, n°03-47.100 D

Faute grave

Aucun texte n'oblige l'employeur à prendre une mesure conservatoire (mise à pied) avant d'ouvrir une procédure de licenciement motivée par une faute grave. Une cour d'appel ne peut donc décider que le licenciement d'un salarié ne reposait pas sur une faute grave, au prétendu motif que l'employeur n'avait pas procédé à une rupture immédiate ou, à tout le moins, pris en mesure conservatoire.

Cass. soc., 9 nov. 2005, n°03-46.797 D

Témoignage

La circonstance qu'un salarié, agissant comme représentant de l'employeur, procède au licenciement d'un autre salarié n'est pas de nature à le priver de la liberté de témoigner en justice en faveur de la personne dont le contrat de travail a été rompu.

La cour d'appel avait en l'espèce, conclu au défaut de caractère réel et sérieux de la rupture après avoir notamment pris en considération une attestation du salarié qui avait représenté l'employeur lors de la procédure de licenciement et qui avait signé la lettre de rupture. Dans cette attestation, l'intéressé laissait entendre que le contrat de travail du salarié licencié avait été modifié.

Cass. soc., 4 avril 2006, n°04-44.549 P+B

Mise à pied

C'est à tort qu'une cour d'appel estime qu'un salarié a commis une faute grave en refusant de se soumettre à une mise à pied conservatoire ordonnée verbalement par l'employeur, alors qu'elle a par ailleurs constaté qu'aucune faute ne pouvait être reprochée au salarié.

Dans ces conditions, la mise à pied conservatoire n'était pas justifiée et avait été prononcée à tort, de sorte que l'employeur ne pouvait sanctionner le salarié pour avoir refusé de se plier à cette mesure.

Cass. soc. 12 oct. 2005, n°03-43.935 P+B

Licenciement

C'est à tort qu'une cour d'appel estime que le licenciement d'une salariée d'un cabinet dentaire était fondé sur une cause réelle et sérieuse sans caractère disciplinaire reposant sur une mésentente et une dégradation de la relation de travail apportant une perturbation à la marche du cabinet. En effet, la lettre de licenciement énonçait comme motifs l'insubordination de la salariée et des manquements à ses obligations professionnelles. Il s'agissait donc de fautes, de sorte que la cause du licenciement, nécessairement disciplinaire, ne pouvait être recherchée que dans de telles fautes.

Cass. soc., 11 oct. 2005, n°03-45.406 D

Contrat de travail

La circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification ne caractérise pas une modification du contrat de travail.

Ainsi, une cour d'appel peut estimer que le changement de fonctions décidé à l'égard d'un salarié ne constituait pas une modification de son contrat de travail dès lors que la mission confiée à l'intéressé entraînait pleinement dans les attributions techniques d'un cadre de son niveau au regard de l'étendue de cette mission et de la nature des actions à réaliser.

Cass. soc., 8 mars 2006, n°05-41.028 D

Travail des jeunes

Les vacances scolaires sont propices à l'embauche de jeunes par les entreprises.

Aussi, il convient de rappeler que sont considérés comme jeunes, au regard de la réglementation du travail, les salariés âgés de moins de 18 ans. Si aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, fixée à 16 ans, les adolescents de plus de 14 ans peuvent, pendant les vacances scolaires, effectuer temporairement des travaux légers.

La réglementation du travail leur est applicable (contrat de travail, durée du travail, congés, assujettissement à la CPS).

Par ailleurs, des règles protectrices particulières sont prévues en faveur des jeunes. Ainsi, pour les jeunes de moins de 18 ans, ils ne peuvent pas effectuer de travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leurs forces. Ils ne peuvent pas être employés dans un débit de boisson, ni pour le service des chambres et des bungalows dans l'hôtellerie. La durée du travail ne peut excéder 8 heures par jour et 39 heures par semaine et le travail pendant un jour férié est interdit. Les heures supplémentaires sont interdites sauf autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Le travail de nuit entre 20 heures et 6 heures est également interdit et le repos entre deux journées de travail doit avoir une durée minimum de 11 heures consécutives.

En matière de salaire, un jeune a droit au même salaire qu'un salarié ordinaire pour un travail équivalent. Des dispositions particulières concernent les jeunes de 14 à 16 ans. Elles prévoient qu'ils peuvent effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires. Toutefois et quels que soient l'horaire ou les conditions de travail, la durée de leur contrat ne peut dépasser la moitié des vacances. L'employeur est tenu d'adresser une déclaration préalable d'embauche à l'inspecteur du travail qui dispose de 8 jours pour notifier son désaccord.

Textes de références : Loi n°86-845 du 17/07/1986, délibérations n°91-006 AT à 91-008 du 17/01/1991.

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

DEMANDES D'EMPLOI

REF 13/07 : JF, 28 ans, BAC+3 cherche emploi dans la gestion de stock, suivi des commandes dans une entreprise d'import-export. Motivée, rigoureuse, grande capacité d'adaptation. Disponible de suite.

REF 14/07 : JF recherche un poste dans le domaine administratif, secrétariat et comptabilité. Bonne expérience, sérieuse, dynamique, motivé, bon sens relationnel. Maîtrise de l'outil informatique, rapprochement bancaire, lettrage, saisie des factures, statistiques. Disponible.

REF 15/07 : Formateur qualifié adultes ou enfants, maîtrise de la langue française, recherche travail soit en formation, soit en tant que rédacteur, correcteur. Disponible de suite.

REF 16/07 : Cameraman, réalisateur, cadreur, photographe, reporter à travers le monde, cherche travail permanent ou pigiste dans le film ou TV. Réalisation des séries documentaires en HD, services et collaboration avec stations TV européennes (RTL).

REF 17/07 : H, 36 ans, dynamique et motivé, parcours professionnel intéressant ayant évolué en métropole, cherche un poste à responsabilités dans le

domaine de la gestion administrative ou des ressources humaines. Bonne maîtrise de l'outil informatique.

REF 18/07 : JH, 23 ans, bac+5, marketing et communication, cherche emploi dans secteur similaire. Responsabilités recherchées, maîtrise professionnelle de l'anglais, motivée, rigoureux, grande capacité d'adaptation. Disponible de suite.

REF 19/07 : JF, 34 ans, BTS Action Commercial, 10 ans d'expérience en commercial, management, maîtrise les logiciels courants sur PC/MAC, bon niveau d'anglais, sérieuse, dynamique propose ses services. Disponible de suite, étudie toutes propositions.

OFFRES D'EMPLOI

REF 06/07 : La société Tesa Fare Ute recherche :

- Un vendeur spécialisé nouvelles technologies H ou F âgée entre 25 et 35 ans, exp. dans la vente, notamment celle des écrans plats, motivé, dynamique et polyvalent, disponible début juillet.

- Un réceptionniste pour son SAV : H ou F âgée entre 25 et 35 ans, exp. dans le service après vente, rigoureux et bien organisé, motivé, dynamique et polyvalent, disponible mi-juillet. Envoyer votre CV et lettre de motivation à Min Gnouk Siu : min.gnouk@tesa.pf

DONNEES ECONOMIQUES

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

	2006									2007				Évolutions en %		
	Avr	Mai	Juin	Juil	Aou	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Avr	Mens .	/ Dec.	Ann.
Indice général	103,1	103,5	104,6	105,5	105,0	104,9	104,9	104,9	105,8	105,2	105,3	105,9	105,7	-0,3	-0,1	2,5
Alimentation	107,6	108,3	109,0	109,3	109,5	110,1	110,1	110,5	110,4	110,8	111,3	111,3	111,7	0,4	1,2	3,8
Produits manufacturés	99,2	99,7	100,0	101,5	101,3	101,3	101,0	101,0	101,2	100,6	100,4	100,5	100,5	0,0	-0,7	1,3
Habillement et articles textiles	91,5	91,1	91,3	91,2	90,8	90,9	89,4	89,0	89,2	88,0	87,8	87,6	88,0	0,4	-1,4	-3,8
Autres produits manufacturés	100,1	100,6	101,0	102,6	102,5	102,4	102,3	102,4	102,5	102,0	101,8	102,0	101,9	0,0	-0,6	1,8
Services	104,2	104,4	106,5	107,1	105,8	105,4	105,5	105,4	107,5	106,3	106,4	108,0	107,0	-0,9	-0,4	2,7

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 - 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.