

Edito : Encore une revalorisation électoraliste du SMIG.

140.000 F CFP au 1^{er} janvier 2008, tel sera le nouveau montant du SMIG mensuel, annoncé par le ministre en charge de l'Economie, du Travail et de l'Emploi à l'occasion de la réunion de l'Observatoire du DARSE qui s'est tenue le 23 octobre 2007. Une réunion où le ministre des PME et de l'Industrie, les représentants de l'Assemblée de la Polynésie française, du CESC et des quatre syndicats de salariés les plus représentatifs ont brillé par leur absence. Manifestation d'un manque d'intérêt à l'égard de la question épineuse posée chaque année à pareille époque depuis 2005 de la revalorisation du SMIG et de son accompagnement par le Pays ? Traduction d'un mécontentement des syndicats qui souhaitent voir augmenter le SMIG, non pas de 3.000 F, mais de 6.000 voire 9.000 F, à l'égard d'un ministre sensé tout acquis à leur cause ? Désintérêt ou désaveu, chacun des absents avait certainement de bonnes raisons pour ne pas assister à cette réunion isolant du même coup l'instigateur de cette revalorisation du SMIG dans une position peu confortable. Isolée, cette position l'est aussi au regard de la conclusion du point de conjoncture de l'économie polynésienne donné par l'ISPF: « Depuis le début de l'année, l'attentisme est de mise dans le secteur privé : peu de créations d'entreprises, peu d'embauche, peu d'importations et peu d'investissements ». A cela, il convient d'ajouter une consommation des ménages en hausse et une évolution de l'indice des prix qui ne devrait pas dépasser le seuil des 2% nécessaires au relèvement automatique du SMIG. Autant d'indicateurs qui ne plaident pas en la faveur de cette nouvelle revalorisation et qui confortent les chefs d'entreprises dans leur refus d'accepter celle-ci.

Non seulement, elle a des effets induits sur l'entreprise qui se répercutent sur les prix et l'emploi mais elle s'accompagne également d'effets pervers en déve-

loppant une économie de consommation au détriment de l'investissement productif. Pire, au lieu d'aider les plus démunis en augmentant leur pouvoir d'achat, elle les expose à une plus grande tentation et dépendance du « vouloir d'achat ». Une fois de plus, cette hausse du SMIG va à l'encontre de toute logique économique, sa seule motivation relevant d'une main tendue vers un électorat auquel il est trop facile de faire croire que « les patrons » sont les responsables des fins de mois difficiles. Cet état de fait n'a que trop duré, il est urgent que la réflexion se substitue aux décisions hâtives, électoralistes et injustifiées afin que le SMIG cesse d'être l'instrument des hommes politiques de ce Pays.

il est urgent que la réflexion se substitue aux décisions hâtives, électoralistes et injustifiées

Par ailleurs, cette annonce du ministre, en charge notamment de l'emploi, est d'autant plus malvenue qu'elle intervient prématurément alors qu'aucune décision n'a en-

core été prise quant à l'enveloppe budgétaire allouée au DARSE, destinée à accompagner la revalorisation du SMIG, et alors que les discussions relatives au budget de la Caisse de Prévoyance Sociale pour 2008 n'ont pas encore débuté et qui pourraient bien déboucher sur de possibles révisions à la hausse des cotisations patronales et salariales .

A la veille de l'ouverture des négociations salariales sectorielles annuelles, il est clair que les chefs d'entreprises défendront leur opposition à cette augmentation du SMIG tant elle a des effets extrêmement pervers sur les grilles salariales de certains secteurs et tant elle apparaît comme une instrumentalisation politique qui intervient une nouvelle fois à mauvais escient. Aussi, ils réaffirment leur profond attachement à ce que toute revalorisation du SMIG ne puisse se faire que sur des critères purement économiques.

Jacques BILLON TYRARD
Président

ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

Anniversaire

Créée en 1987, l'Université de la Polynésie française fête ses vingt ans en 2007. Une célébration qui s'est déroulée durant toute la semaine du 23 au 27 octobre, ponctuée par divers événements majeurs dont un cycle de conférences ayant notamment pour thèmes la régulation des télécommunications dans les petites collectivités insulaires, les atouts et handicaps des économies de l'outre-mer français ou encore « Quelle perspective pour l'autonomie économique de la Polynésie française ? ».

Commentaire: Le CEPF s'associe à la célébration de ce vingtième anniversaire de l'Université de la Polynésie française regrettant toutefois que celle-ci soit restée cantonnée au seul milieu universitaire et qu'elle n'ait pas mise à profit l'élan suscité par le Forum Etudiants-Entreprises du mois d'août 2007 en faveur d'un rapprochement entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement. Les jeunes d'aujourd'hui sont les entrepreneurs et les salariés de demain, il convient de les sensibiliser toujours plus et toujours mieux au monde de l'entreprise. Aussi, le CEPF adhère pleinement à l'initiative du MEDEF qui demande à ses membres de se mobiliser autour d'un « Challenge Education-Entreprise » qui consiste à profiter de la nouvelle loi métropolitaine sur l'université pour faire entendre la voix des entreprises dans les conseils d'administration, en proposant aux présidents d'université le nom de chefs d'entreprises représentatifs et motivés par ce défi, et à ouvrir largement les portes des entreprises aux futurs enseignants des IUFM en leur proposant des stages « découverte de l'entreprise », pour que demain ils relaient une image fidèle de l'entreprise à leurs élèves. Une initiative qui mériterait d'être appliquée à la Polynésie française.

SMIC

Au cours des rencontres que le ministre de l'Économie, du Travail et de l'Emploi a eu avec les syndicats de salariés et lors de la réunion de l'Observatoire du DARSE le 23 octobre 2007, l'idée de remplacer le SMIG par un salaire

minimum de croissance (SMIC) a été suggérée. Celui-ci pourrait s'inspirer du dispositif qui s'applique déjà sur l'ensemble du territoire métropolitain, à St Pierre et Miquelon et dans les départements d'Outre-mer, à savoir un salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération, et qui assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation.

Depuis 1970, les revalorisations du SMIC se font obligatoirement au 1^{er} juillet de chaque année, en référence aux prix (c'est le mécanisme d'indexation) et en référence à la croissance (c'est la participation aux fruits de la croissance). Elles prennent en compte le développement économique de la Nation en étant liées à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire de base ouvrier (SHBO). A cet effet, le SMIC est revalorisé chaque année, au 1^{er} juillet, par décret en Conseil des Ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC): en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens des ouvriers mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre du ministère du travail.

En outre, lorsque l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) atteint un niveau supérieur d'au moins 2% à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le SMIC est revalorisé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement. Par ailleurs, le Gouvernement est libre de porter le SMIC à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} juillet. Il s'agit de ce qu'il est convenu d'appeler des « coups de pouce ».

Commentaires: Voilà ce qu'est le SMIC.

Emploi

Déclaration préalable à l'embauche ou DPAE

Vient de paraître au JOFP n°42 du 18 octobre 2007 (page 3922), l'arrêté n°1363 CM du 10 octobre 2007 relatif à la mise en œuvre de la déclaration préalable à l'embauche et à la lutte contre le travail clandestin, téléchargeable sur le site de la CPS : <http://www.cps.pf>. A compter du 1^{er} décembre 2007 et conformément à la Loi du Pays n°2006-20 du 28-11-06, tout employeur sera tenu d'adresser à la CPS, au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, le formulaire de DPAE.

La transmission de cette déclaration pourra se faire soit par télécopie au n° 54.57.38, soit par mail : dpae@cps.pf, soit par courrier en recommandé : BP 1 - 98713 Paapeete, soit par dépôt au siège de la CPS ou dans l'une de ses agences.

Commentaire: Indépendamment des poursuites pénales, il est à noter que de très fortes amendes administratives sont prévues en cas de non respect de cette déclaration obligatoire (5 000 000 XPF à 10 000 000 XPF en cas de récidive). Cependant, alors que le formulaire DPAE est officialisé près d'un an après la promulgation de la loi relative à la création d'une déclaration préalable à l'embauche, il apparaît que des difficultés d'application subsistent, notamment s'agissant des sociétés d'intérim mais également quant au recours aux CDD de remplacement de courte durée.

IFED

Pour la deuxième année consécutive, le SEFI propose une mesure en faveur de l'emploi intitulée IFED (Incitation Fiscale pour l'Emploi Durable). Les entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur les transactions, créées avant le 1^{er} octobre 2005, peuvent déposer une première demande ou continuer une « IFED » initiée l'année dernière. Les dossiers doivent impérativement être déposés au SEFI avant le 31 décembre 2007.

Le formulaire est disponible au SEFI et sur son site web : www.sefi.pf

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Abus

La Cour de Cassation a considéré que « *le fait pour un salarié d'utiliser la messagerie électronique que l'employeur met à sa disposition pour émettre, dans des conditions permettant d'identifier l'employeur, un courriel contenant des propos antisémites est nécessairement constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis* ». Elle a donc approuvé le licenciement pour faute grave de l'auteur des propos antisémites, en retenant, au vu de la formule utilisée, une conception « in abstracto », considérant que cette faute est nécessairement grave ; en effet, en sa qualité de commettant, le chef d'entreprise peut voir sa responsabilité civile mise en cause du fait des agissements illicites de son salarié.

Cass. Soc., Arrêt n°1409 du 2 juin 2004, n°03-45.269

Harcèlement moral

Dès lors que dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel a estimé que le salarié avait subi des actes de harcèlement moral de la part de son employeur, elle peut fixer le montant des dommages-intérêts dus en réparation de son préjudice, peu important que l'inspection du travail n'ait pas retenu d'infraction à l'encontre de la société.

Cass. soc., 25 juin 2007, n°05-45.903 D

Licenciement

L'irrégularité de la procédure de consultation sur un plan de sauvegarde de l'emploi permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement si celle-ci n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice causé par cette irrégularité. En l'espèce, l'action du salarié, tendant à l'annulation de la procédure de licenciement en raison de l'irrégularité de la procédure consultative, avait été engagée après l'achèvement de la procédure de licenciement, l'irrégularité invoquée ne pouvait donc entraîner l'annulation de celle-ci.

Cass. soc., 20 juin 2007, n°06-41.453 D

Pause

Le temps consacré aux pauses est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La seule circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif.

Cass. soc., 30 mai 2007, n°05-44.396D

Inaptitude

L'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient.

Cass. soc., 23 mai 2007, n°06-42.068D

CDD

Le contrat de travail à durée déterminée doit être signé par les deux parties au plus tard à la fin de la première journée de travail du salarié. Sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. Il doit obligatoirement préciser le motif, l'objet et le terme, pour lequel il a été conclu.

Délibération n°91-2 AT du 16-01-91

Conditions de travail

Le refus par les salariés du changement de leurs conditions de travail, s'il rend leurs licenciements fondés sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave. En outre, le refus des salariés de poursuivre l'exécution de leurs contrats en raison du simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, les rendait responsables de l'inexécution du préavis qu'ils refusaient d'effectuer aux nouvelles conditions.

Cass. soc., 17 juill. 2007, n°06-42.935D

Abattement

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a débouté la salariée de sa demande portant sur le paiement de son salaire, après avoir décidé qu'ayant cessé son activité le 25 février 1994, elle avait droit au 25/30ème de son salaire de base. La cour de cassation a ainsi posé le principe de stricte proportionnalité et a considéré que la retenue par heure d'absence d'un salarié payé au mois doit être égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré ; qu'en statuant comme il l'a fait, alors qu'il lui appartenait de rechercher l'horaire de travail dans l'entreprise et de déterminer le salaire dû à la salariée en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé.

Ainsi pour la détermination du salaire horaire qui sera retenu pour calculer l'abattement sur la rémunération mensuelle, doit-on rétablir le salaire horaire réel pour le mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte et non de la moyenne mensuelle, basé sur la méthode du 1/30 ou du 1/26 par jour ouvrable. Ce salaire sera appliqué au nombre d'heures effectivement non travaillées.

Cass. soc. , 20 janvier 1999, n°96-45.042

Preuve

Si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

Une cour d'appel a pu ainsi souverainement apprécier que les SMS envoyés à une salariée le 24 août 1998 et constatés par huissier ainsi que les autres éléments de preuve soumis à son examen établissaient la preuve d'un harcèlement.

Cass. soc., 23 mai 2007, n°06-43.209 P+B+R+I

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

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 1er emploi dans le domaine de la gestion de projet, de l'innovation et du marketing. Dispo. a/c 1/12/2007.

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.

OFFRE D'EMPLOI

REF 09/07 : Tahiti Nui Télévision recrute un(e) journaliste reporter d'images bilingue (français/tahitien), titulaire d'un diplôme Bac+3 minimum ou équivalent. Le/la candidat(e) devra justifier d'une très bonne maîtrise du tahitien, d'une bonne culture générale, d'un esprit d'initiative, d'une grande disponibilité et être titulaire du permis de conduire B. La maîtrise de la caméra et des logiciels de montage serait un plus. Transmettre CV+lettre de motivation avant le 05/11/2007 à Tahiti Nui Télévision, Direction générale, BP 348 - 98713 PAPEETE.

LU DANS LE JOPF

JOPF N°40 NS du 4 octobre 2007

Page 3742 : Délibération n°2007-45 APF du 25 septembre 2007 portant création d'une aide à la production audiovisuelle et cinématographique (APAC).

JOPF N°42 du 18 octobre 2007

Page 3922 : Arrêté n°1363 CM du 10 octobre 2007 relatif à la mise en œuvre de la déclaration préalable à l'embauche et à la lutte contre le travail clandestin.

Page 3925 : Arrêté n°1364 CM du 10 octobre 2007 portant modification de l'arrêté n°64 CM du 25 janvier 2007 portant désignation des membres de l'observatoire du dispositif d'aide à la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti et de l'emploi (DARSE).

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 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.