

Edito : MARIAGE D'INTERET OU MARIAGE D'AMOUR ?

En 20 ans, le monde a changé que ce soit en bien ou en mal. Résister à cette évolution serait aujourd'hui illusoire ; s'engager dans un pacte de progrès orienté prenant en compte les spécificités économiques et sociales d'un pays est une alternative réalisable et un projet passionnant pour assurer l'avenir des prochaines générations.

Ce doit être la priorité absolue de toutes les personnes ayant un rôle actif dans la société.

Au cours de ces dernières décennies, l'évolution des technologies a été très rapide et permet aujourd'hui de vivre dans un monde d'instantanéité incroyable.

Internet permet de voyager en quelques clics, brise les mythes et parfois les rêves mais suscite encore plus les envies de découvertes. L'environnement devient une préoccupation majeure pour nos enfants par la faute de nos excès. Les concentrations de population sont de plus en plus nombreuses et les vastes espaces sont de plus en plus rares.

Que d'opportunités pour notre développement touristique ! Certaines faiblesses deviennent aujourd'hui des atouts.

Il a fallu aussi presque 20 ans diront certains, pour avoir le droit de réaliser des vrais mariages étrangers en Polynésie française sous certaines conditions. Au delà du nombre d'années certainement exagéré et de l'application de cette mesure dont la date de mise en place réelle reste encore dépendante d'une véritable volonté politique, l'adoption toute récente par le Parlement d'un amendement au projet de loi de développement économique des Outre-mers (LODEOM) reflète totalement les difficultés rencontrées depuis de nombreuses années.

La réactivité, la remise en question, la vision politique et la prise de responsabilité sont indéniablement nos points faibles mais ils sont pourtant indispensables pour faire face à la crise économique sans précédent que nous allons traverser pendant encore quelques temps.

Aussi, la nouvelle mesure offrant la possibilité aux étrangers de se marier à Tahiti répond non seulement à une demande forte des agences américaines et japonaises depuis de très nombreuses années mais elle offre également l'opportunité d'un nouvel angle de commercialisation de la destination Polynésie française.

Cependant il serait illusoire de croire qu'un simple amendement permette de relancer le tourisme polynésien, un des rares secteurs où la concurrence est rude et omniprésente.

Pour autant, il est aujourd'hui incontournable que tous les acteurs soutiennent toutes les initiatives constructives et réfléchies qui permettent de promouvoir notre destination touristique pour assurer un développement économique diversifié dans son offre, générateur d'emplois et de valeur ajoutée importante grâce à l'apport de devises étrangères.

Il est aussi indispensable d'aborder collectivement au plus vite le dossier de la desserte aérienne, unique moyen d'accéder à nos îles et d'en repartir.

Il est impératif de susciter et d'encourager des vocations chez les jeunes à rejoindre les métiers du tourisme, secteur d'avenir dans les archipels.

En ces temps de crise, il est de notre responsabilité de choisir rapidement la direction de ce développement touristique en prenant en compte les enjeux d'un monde moderne et d'arrêter de construire des hôtels pour les fermer ou les transformer quelques années plus tard (cf la situation antillaise).

Messieurs les politiques, proposez-nous un pacte car vous nous écoutez sans nous entendre depuis trop longtemps. Partagez votre vision politique et économique. Regagnez notre confiance. Si vous ne souhaitez pas vous engager dans un mariage d'amour, proposez nous au moins un mariage d'intérêt ! Et vite!

Dominique MICHAUD - Jean-Marc MOCELLIN - Marc REISSINGER
Co-présidents du Conseil des Professionnels de l'Hôtellerie (CPH)

ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

Entreprises
en
difficulté

Créée par l'arrêté n° 80 CM du 21 janvier 2009, la commission de soutien aux entreprises connaissant des difficultés financières ne comptait à l'origine pas moins de 12 membres. Dans le but de la rendre plus réactive et plus efficace tout en garantissant aux entreprises en situation délicate une plus grande confidentialité par rapport aux créanciers privés, cette commission devrait voir sa composition réduite de moitié pour se limiter à six membres: le ministre en charge des PME, le ministre en charge de l'emploi, le secrétaire général du Haut-commissariat, le trésorier-payeur général, le directeur de l'IEOM qui joue également le rôle de médiateur dans l'accès des PME au crédit bancaire, le directeur de la CPS ou leurs représentants. Ainsi, cette commission devrait être mieux armée pour assurer ses missions de conciliation et d'information, dans la recherche et la proposition aux chefs d'entreprises de solutions aux difficultés conjoncturelles rencontrées et la médiation avec leurs créanciers.

Il convient de rappeler que seules sont concernées les entreprises connaissant des difficultés momentanées mais présentant des perspectives d'avenir durable et dont la disparition risquerait d'avoir des conséquences dans le domaine économique et social. Sont exclues du champ d'application, les entreprises déclarées en état de cessation de paiement, en redressement ou en liquidation judiciaire.

Selon les termes de l'arrêté portant création de cette commission, celle-ci pourra proposer :

- L'octroi de délais de paiement pour les dettes fiscales, parafiscales ou sociales,
- D'accélérer les procédures de marché public,
- D'accélérer les règlements des sommes dues à l'entreprise par les administrations,
- Une médiation entre le débiteur et ses créanciers notamment les établissements bancaires,
- Des solutions de financement par des établissements bancaires et financiers,
- Et de manière générale, toute me-

sure visant à pérenniser l'activité et les emplois de l'entreprise.

Pour tout renseignement relatif à la procédure à suivre pour avoir recours à cette commission : contacter le SDIM au 50.28.80

Commentaires : Si le CEPF s'est prononcé pour une réduction de la composition de cette commission et ce dès sa création, il regrette toutefois que plus aucun représentant d'une organisation patronale n'y figure.

Investissements
publics

Afin d'améliorer le volume des investissements publics, le ministère de l'économie et des finances s'est doté d'un serveur FBO (fiche budgétaire d'opération) qui constitue une plate-forme commune de travail entre l'autorité politique (niveau décision), les services techniques (réalisation) et les services financiers (moyens budgétaires et financement). Cette application en ligne prévaut aussi bien pour le suivi de l'exécution et de prévisions de réalisation que pour la préparation budgétaire. Elle permettra ainsi de disposer de données actualisées sur chaque projet d'investissement planifié.

Commentaires : Cet outil informatique n'est pas sans rappeler celui déjà mis en place lors du premier gouvernement TONG SANG au sein de la Cellule de suivi des grands projets et dont le CEPF a toujours soutenu le maintien. Faciliter les rapports entre services publics et entreprises privées pour obtenir une plus grande réactivité dans l'aboutissement des projets d'investissement, tels sont les résultats attendus de cet outil. Il reste à espérer que les projets seront nombreux et leur mise à exécution rapide.

Emploi

La commune de Punaauia a officiellement inauguré son « *pu'ohipa* », sa cellule « emploi et insertion économique », le 7 avril 2009. Cette structure est destinée à fournir tous les renseignements nécessaires aux demandeurs d'emploi de la commune, notamment ceux qui sont le plus en difficulté, et à les accompagner tout au long de leurs démarches. La petite équipe du *pu'ohipa* (2 agents de la commune) informera non seulement sur les offres d'emploi, mais

aussi sur les dispositifs d'aide à l'emploi ou encore sur les formations disponibles. Elle dirigera ensuite le public demandeur vers le bon interlocuteur, selon ses besoins.

Commentaires : Le CEPF était invité à cette inauguration. Il pourra soutenir l'action de cette cellule en lui communiquant la liste de ses entreprises membres implantées sur la commune de Punaauia et servir de relais quant à la diffusion des offres et des demandes d'emploi.

MEDEF

Soucieux de « mettre en place un management plus en phase avec le XXI^{ème} siècle », le MEDEF s'est doté d'une nouvelle organisation interne. « A l'image des entreprises », l'organisation patronale entend développer son « ouverture », sa « transparence » et sa « réactivité » afin d'« être en phase avec les Français », a expliqué Mme Hélène MOLINARI, directrice générale déléguée du MEDEF. L'objectif est d'évoluer d'un modèle proche de celui de la haute administration à un modèle managérial plus proche de celui d'une entreprise, afin de « libérer les énergies des collaborateurs ». Des énergies qui auront vocation à s'orienter vers le développement durable qui « devient l'ADN de notre organisation professionnelle », a indiqué Mme Hélène MOLINARI.

Dans cet objectif, le MEDEF sera organisé en cinq pôles : économie, social, international, sociétal et réseaux. Principale innovation, le comité éthique va être pérennisé, il aura rang de commission tout en gardant son appellation. Il en est de même pour la « cellule TPE-PME » dirigée par le conseiller spécial TPE-PME du MEDEF et président du MEDEF Bouches-du-Rhône, M. Stephan BROUSSE. Deux nouvelles directions vont également voir le jour : une direction des Affaires publiques, chargée du contact avec les acteurs publics et du « cadrage de l'ensemble de la doctrine », et une direction des Etudes. Enfin, Mme Hélène MOLINARI est désormais secrétaire générale du MEDEF, en plus d'en être directrice générale déléguée.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Faute lourde

Dès lors qu'il est établi que lors de la grève, le salarié a empêché avec trois collègues de travail le départ de deux autobus de l'entreprise, l'entrave à la liberté du travail ainsi caractérisée est constitutive d'une faute lourde justifiant le licenciement de l'intéressé.

Cass. soc., 10 fév. 2009, n°07-43.939

Véhicule professionnel

Que peut faire l'employeur lorsqu'il reçoit une contravention pour une infraction commise par un de ses salariés avec le véhicule professionnel de l'entreprise ? La réponse de la retenue sur salaire n'est pas celle à retenir, puisque la Cour de cassation précise dans un arrêt du 11 janvier 2006, que la retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale, fût-elle prévue par un contrat de travail.

Par un arrêt du 18 février 2009, la chambre criminelle de la Cour de cassation est venue apporter son interprétation sur la lecture des articles L 121-2 et L 121-3 du Code de la route, dans le cas particulier où le véhicule ayant commis un excès de vitesse appartient à une personne morale, laquelle se trouve, par définition, inapte à la conduite d'un véhicule et ne peut jamais être l'auteur véritable d'une infraction de la nature de celle qui est poursuivie.

Selon la Haute juridiction, le représentant légal d'une personne morale est redevable pécuniairement de l'amende encourue pour les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, commises avec un véhicule immatriculé au nom de cette personne morale, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure (ex : vol) ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction. Ainsi, en cas d'infraction au Code de la route, type excès de vitesse, commise au moyen d'un véhicule appartenant à l'entreprise, l'employeur peut :

- dénoncer l'auteur véritable de l'infraction, lequel devrait être

facilement identifiable. Celui-ci sera chargé de régler le montant de l'amende.

- refuser de dénoncer l'auteur, dans ce cas, il sera présumé être l'auteur de l'infraction et devra régler l'amende.

Cass. Crim., 18 février 2009, n° 08-83055

Permis de conduire

En cas de suspension du permis de conduire, c'est l'activité même du salarié qui est en cause. L'employeur est alors en droit de licencier le salarié mis dans l'impossibilité de remplir ses obligations professionnelles. En l'espèce, un chauffeur-livreur avait été licencié en raison de la suspension provisoire (4 mois) de son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique de son véhicule personnel. Après avoir contesté la légitimité de son licenciement, estimant que son employeur avait la possibilité d'assurer le maintien de son lien contractuel pendant ces 4 mois, en le mettant en congé, en suspendant son contrat de travail ou bien encore en l'affectant à plein temps à l'une de ses fonctions annexes, ni la cour d'appel ni la Cour de cassation ne lui a donné raison au motif que le salarié " n'était plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail du fait de la suspension de son permis de conduire ". C'est une solution constante de la Cour de cassation, dès l'instant que le permis de conduire est un élément essentiel pour assurer la prestation de travail, son retrait peut justifier un licenciement. En revanche le licenciement est injustifié lorsque la suspension du permis de conduire n'affecte pas la bonne exécution du contrat de travail.

Cass. soc. 1^{er} avril 2009, n° 08-42071 FD

Rétrogradation

La Cour de cassation confirme que dans le cadre d'un déclassement professionnel ou une rétrogradation disciplinaire, l'employeur a le droit de s'orienter vers un licenciement pour faute grave, en cas de refus du salarié.

Cass. Soc. , 11 fév. 2009, n°05-45.897 n°478 P+B+R

Rupture amiable

La rupture négociée n'est valable que si elle est indépendante de tout litige. Il s'agit d'une jurisprudence constante. Si un différend existait auparavant, celui-ci doit avoir disparu à la date de la rupture amiable. Il a été jugé que tel n'était pas le cas lorsqu'elle est intervenue après que le salarié ait demandé à bénéficier d'un départ volontaire organisé dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, sa demande ayant été rejetée parce que présentée hors délai et alors, de surcroît, qu'une procédure de licenciement pour faute avait été engagée à son encontre même si celle-ci n'avait pas eu de suite, compte tenu de la rupture amiable. Si tel est le cas, il est donc conseillé de bine clarifier les choses avant de s'engager dans cette voie. A défaut, la rupture amiable peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc., 11 fév. 2009, n°08-40.095 n°264 FS-P+B

Démission

La Cour de cassation a récemment admis la rétractation d'un salarié intervenue 7 jours après une démission. La Cour a estimé que même si la démission ne comportait aucun griefs et laissait supposer l'existence d'aucun litige né ou à naître, l'employeur devait déduire de la rétractation le caractère équivoque de la démission. Elle a rappelé en effet que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Si l'un de ces éléments fait défaut, l'employeur ne peut valablement mettre en œuvre la rupture du contrat sans risquer qu'elle soit requalifiée en licenciement pour motif personnel sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié avait précisé dans sa rétractation qu'il avait donné sa démission de façon irraisonnée et sous le coup d'événements ayant perturbé son jugement, arguant de pressions et de harcèlement dont il aurait été victime. Dans ces circonstances il doit accepter la rétractation de la démission et s'entretenir avec le salarié sur les faits et ou griefs qu'il invoque.

Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-44925

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI**DEMANDES D'EMPLOI**

REF 07/09 : JF, niveau BTS Secrétaire de Direction et +15ans exp. rechercher un poste en tant que secrétaire. Grande aisance avec l'outil informatique et de solides connaissances administrative. Libre de suite.

REF 08/09 : JH, 30 ans, formation administrative et récemment lauréat du diplôme universitaire de 1^{er} cycle de Technicien de Gestion des PME, formation assistant de comptabilité, gestion de stock, magasinier et titulaire du BAC. Cherche emploi suivant les formations effectuées. Libre de suite.

REF 09/09 : JH, 27 ans. Diplômé Master of Environmental Management (UNSW, Sydney 2008), Gestion de l'Environnement (DESS Paris 2004), Maîtrise de Géographie (UPF 2003). Spécialisé en Développement Durable et Management Environnemental, au niveau stratégique et opérationnel, des institutions publiques et des entreprises. Capacité d'adaptation à différents interlocuteurs et environnements de travail, esprit d'analyse, de recherche des informations et de synthèse. Mise en œuvre de plans d'actions, respect des

délais impartis. Excellent élément au sein d'un groupe de travail, force de proposition. Anglais bilingue.

REF 10/09 : H, 38 ans, diplômé Master en marketing stratégique (Institut français de gestion, Paris), 12 ans d'expérience, ingénieur commercial, recherche poste de responsable marketing et/ou commercial, administration des ventes. Disponible immédiatement sur PF ou NC.

REF 11/09 : H 55 ans, esprit jeune et créatif. Après une carrière dans l'administration, cherche une reconversion dans le secteur privé. Juriste de droit privé (DEA acquis à Montpellier 1985-1991), souhaite intégrer une équipe de travail dynamique et ambitieuse. Ouvert à toute proposition et rencontre.

REF 12/09 : H 27 ans, diplômé ESC (Strasbourg, 2005), formation au Management à University of Technology Sydney (2004), prépa HEC (Papeete, 2000-2002). Trilingue français/anglais/espagnol. Expérience de chef d'équipe fiscale Banque CM-CIC (Strasbourg, 2005-2008). Compétences en finance, audit (société Discover Performance, Sydney), marketing et logistique.

DONNEES ECONOMIQUES**EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS DE MARS 2009 - BASE 100 DECEMBRE 2007**

	2008				2009			Variations en %		
	Mar	Oct	Nov	Dec	Jan	Fev	Mar	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse. sur 12 mois
Indice général	100,44	103,24	102,94	103,43	102,60	101,79	101,56	-0,2	-1,8	1,1
Produits Aliment. et boissons non alcool.	102,14	104,77	104,36	104,51	105,47	105,98	105,53	-0,4	1,0	3,3
Boissons alcoolisées, tabac	100,50	101,68	101,88	101,73	101,94	102,12	102,40	0,3	0,7	1,9
Articles d'habillem. et articles chaussants	99,45	94,32	95,25	95,64	93,96	90,85	90,48	-0,4	-5,4	-9,0
Logement, eau, électricité, gaz	100,40	103,51	103,65	103,63	103,56	102,11	102,26	0,1	-1,3	1,9
Ameublement, équipement ménager	100,43	98,12	98,50	98,55	98,22	98,62	98,63	0,0	0,1	-1,8
Santé	100,07	99,57	99,57	99,57	99,67	100,27	100,86	0,6	1,3	0,8
Transports	98,21	103,71	101,60	103,99	98,85	95,70	96,04	0,3	-7,6	-2,2
Communications	99,94	110,42	110,44	110,28	110,22	110,25	110,15	-0,1	-0,1	10,2
Loisirs et culture	101,12	101,19	102,56	102,72	101,73	101,31	101,26	-0,1	-1,4	0,1
Enseignement, Education	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	110,06	0,0	0,0	10,1
Hôtellerie, cafés, restauration	100,65	103,74	103,98	104,02	104,85	104,86	105,06	0,2	1,0	4,4
Autres biens et services	100,78	101,36	101,19	101,17	101,03	101,22	98,33	-2,9	-2,8	-2,4

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.