

Edito : La réflexion constructive plutôt que la précipitation aveugle.

Parmi les points inscrits à l'ordre du jour de la réunion de concertation globale tripartite organisée le 19 novembre 2007 par le ministre de l'Economie, du Travail et de l'Emploi, il a notamment été évoqué un projet de loi du pays relatif à la formation professionnelle continue des salariés du secteur privé en Polynésie française et amorcé une réflexion quant à l'opportunité de remplacer le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) par un SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

S'agissant du premier de ces deux points, malgré l'envie du ministre à voir porter devant les représentants de l'Assemblée de la Polynésie française un projet de loi du pays posant le principe d'un financement par les employeurs, de la formation professionnelle continue destinée à accroître les qualifications et les compétences des salariés, et implicitement la compétitivité des entreprises, celui-ci a accepté de repousser ce projet dans l'attente de la signature par l'ensemble des organisations patronales et syndicales d'un accord interprofessionnel. Le CEPF rappelle son attachement au fait que le dispositif qui sera instauré en Polynésie française ne fasse pas l'objet des mêmes dérives que celles constatées par la Cour des Comptes concernant son équivalent métropolitain, relatives à l'utilisation des fonds versés par les entreprises aux organismes de collectes et destinés à la formation professionnelle de leurs salariés. A ce titre et selon les prévisions faites, ce sont pas moins de 600 millions de F CFP par an qui pourront être potentiellement consacrées par les entreprises polynésiennes (0,5% de leur masse salariale) au profit de cette exigence de formation, un argument qui mérite que soient clairement définies l'affectation des frais de gestion et la nature des dépenses de formation prises en charge par le futur

Fonds paritaire de gestion de la formation professionnelle continue des salariés de Polynésie française. C'est tout ce travail de clarification et de transparence que le CEPF a souhaité voir pris en compte dans le protocole d'accord qui a été signé le 26 novembre 2007 et qui engage l'ensemble des signataires. Une condition qu'il considérerait comme un préalable indispensable avant la signature d'un accord interprofessionnel.

Quant à l'instauration d'un SMIC qui intégrerait la notion de croissance dans la détermination du salaire minimum, le CEPF juge actuellement inadaptée et non prioritaire cette démarche. Si le SMIG actuel peut apparaître à certains égards comme non satisfaisant cela résulte essentiellement du caractère incomplet de sa définition telle qu'elle figure au Code du Travail

**l'inflation pour les salaires,
la croissance pour l'emploi**

et qui a pour conséquence son instrumentalisation à des fins électoralistes par les différents gouvernements qui se sont succédés depuis la fin de l'année 2004. Par ailleurs, il est rappelé que la Polynésie française ne dispose pas en temps rapproché d'informations pertinentes et fiables sur la croissance laissant craindre des revalorisations du SMIC fondées sur des bases empiriques ou aléatoires qui ne manqueront pas de donner lieu à maintes contestations. Si les bénéfices des entreprises liés à l'inflation peuvent être répercutés dans le SMIG pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés aux revenus les plus faibles, il est impératif que ceux liés à la croissance restent acquis aux entreprises pour financer leurs investissements et par voie de conséquence créer des emplois.

Plus simplement : « L'inflation pour les salaires, la croissance pour l'emploi ».

Jacques BILLON TYRARD
Président

ACTUALITES LOCALES ET INTERNATIONALES

Pôle de
compétitivité

Suite à la demande de M. Christian ESTROSI, Secrétaire d'Etat à l'Outre-mer, de vouloir initier en Polynésie française une dynamique susceptible d'aboutir à la création d'un pôle de compétitivité à l'instar des 71 premiers pôles récemment créés en métropole et dans les DOM, une réunion de travail s'est tenue le 14 novembre 2007 au Haut-commissariat et à laquelle a participé une délégation de représentants du CEPF conduite par les présidents de l'UPPF et du SIPOF.

Selon M. Pierre MERY, Délégué régional à la Recherche et à la Technologie, et Mme Priscille FROGIER, Déléguée à la Recherche, cette première rencontre qui avait pour objet de présenter le concept de « Pôle de compétitivité » a révélé l'intérêt des trois sphères de l'Entreprise, de la Recherche et de la Formation pour ce concept et soulevé un certain nombre de questionnements et de besoins de clarification de la part des pouvoirs publics. Par ailleurs, la réflexion relative à la thématique de la « Valorisation des ressources naturelles » est apparue impérative et comme un enjeu majeur pour l'avenir de la Polynésie française.

Commentaires : « Qu'est-ce qu'un pôle de compétitivité ? ». Selon la définition donnée par M. Laurent DEVEY de MCdC Consulting and Learning, aux administrateurs du CEPF réunis en Conseil d'administration le 22 novembre 2007, « Un pôle de compétitivité est une combinaison, sur un espace géographique donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche publiques ou privées, engagés dans une démarche partenariale destinée à dégager des synergies autour de projets communs au caractère innovant ». Cette démarche soutenue financièrement par l'Etat s'est soldée par la création de 71 pôles répondant aux quatre critères déterminants du cahier des charges défini en novembre 2004 par le gouvernement central, à savoir :

- une stratégie de développement cohérente avec le plan de développement économique du territoire du pôle,

- Une visibilité internationale suffisante, sur les plans industriels et/ou technologiques,
- Un partenariat entre acteurs et un mode de gouvernance structuré et opérationnel,
- Une capacité à créer des synergies en matière de recherche et de développement, et apporter ainsi des richesses nouvelles à forte ajoutée.

En Polynésie française et compte tenu de ses potentialités, un pôle de compétitivité ayant pour thème la valorisation des ressources naturelles y est envisagé afin de créer une zone de richesse régionale reposant sur une économie innovante, placée dans une logique de développement durable pour assurer la prospérité des archipels.

Pour plus d'informations sur les pôles de compétitivité existants : www.competitivite.gouv.fr

Formation
professionnelle

Après plusieurs réunions approfondies initiées dès 2002 par le CEPF et près d'une cinquantaine de réunions de travail de son GTT (Groupe de travail temporaire) « Formation professionnelle continue », le président du CEPF entouré des quinze présidents des organisations membres du CEPF, le président de la CGPME et les présidents ou leurs représentants des cinq organisations syndicales représentatives des salariés (CSTP/FO, A TIA I MUA, CSIP, O OE TO OE RIMA et OTAHI) ont signé le 26 novembre 2007 un protocole d'accord visant à la création d'un fond paritaire de gestion où chaque entreprise, quelque soit sa taille, participera financièrement à hauteur de 0,5% de sa masse salariale plafonnée. Cette contribution sera destinée à financer des actions de formation afin de développer les compétences des salariés.

Commentaires : Cette signature préfigure celle d'un accord interprofessionnel et qui sera étendu à l'ensemble des entreprises au moyen d'une loi du pays qui devrait intervenir au mieux à la fin du premier semestre 2008.

DPAE

Consécutivement à l'entrée en application de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au 1^{er} décembre 2007 et en réponse aux inquiétudes des chefs d'entreprises de ne pouvoir respecter les délais de transmission de cette DPAE à l'occasion de l'embauche d'un CDD de remplacement pour pouvoir pallier rapidement à l'absence d'un salarié, les précisions données par l'Inspection du Travail apparaissent rassurantes.

En effet, en matière de transmission de la DPAE, elle rappelle que l'article 3 de la loi n°2006-20 du 28 novembre 2006 ne prévoit qu'un délai maximum préalable de 8 jours, en revanche, aucun délai minimum n'est prévu, de sorte que la DPAE peut être transmises à la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) dans les minutes qui précèdent l'embauche. L'important est qu'elle soit préalable. Le cachet de la poste ne pouvant certifier que la date et non l'heure précise d'envoi, il est recommandé de l'effectuer la veille.

Toutefois, ce principe ne vaut ni pour l'envoi par fax ou par mail, ni pour le dépôt d'une DPAE directement à la CPS.

Quant à l'obligation pour les entreprises de faire subir à leurs salariés sous CDD de remplacement et de courte durée, un examen médical « avant l'embauchage ou au plus tard 30 jours après son engagement », l'Inspection du Travail rappelle qu'il appartient à l'entreprise d'anticiper l'embauche et de contacter elle-même le service de médecine du travail de son choix pour une visite préalable.

Toutefois, elle est consciente que les entreprises ne peuvent pas toujours anticiper ni le besoin, ni l'identité du salarié et rappelle que son attention s'attache principalement aux défauts récurrents de visites médicales d'embauche, de visites annuelles après plusieurs années, voire même l'absence d'inscription à un service de médecine du travail de la part d'entreprises établies depuis longtemps. Aussi, l'arrivée de la DPAE ne devrait pas créer de contrainte ou de difficulté nouvelle de ce point de vue.

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Licenciement

L'état de santé du salarié n'est pas en soi un motif de rupture. Il n'est pas interdit en revanche de

procéder au licenciement dès lors que celui-ci est fondé non sur la maladie du salarié mais sur la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par son absence prolongée ou des arrêts de travail répétitifs, ce qui la contraint à envisager son remplacement définitif.

Dans une décision du 18 octobre 2007, la Cour de cassation apporte une précision importante à la notion de « remplacement définitif ». Pour la Cour de cassation, « seul peut constituer un remplacement définitif un remplacement entraînant l'embauche d'un autre salarié ; (...) il en résulte que le recours à une entreprise prestataire de services ne peut caractériser le remplacement définitif d'un salarié ». Cass. soc., 18 oct. 2007, pourvoi n° 06-44.251

Bonne foi

La bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise. Il incombe au salarié de démontrer que cette décision aurait été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Cass. soc., 3 oct. 2007, n°06-45.478 D

Obligation d'adaptation

Les salariés, présents dans l'entreprise depuis respectivement 24 et 12 ans, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours. Il en résulte, au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, un manquement dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture.

Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950 P+B

Preuve de faute

Un constat d'huissier ne constitue pas un procédé clandestin de surveillance nécessitant l'information préalable du salarié.

Cass. soc., 10 oct. 2007, n°05-45.898 D

Négociation collective

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

En l'espèce, lors de la réunion au cours de laquelle a été soumis à la discussion un projet d'accord, les organisations syndicales après avoir fait valoir leur position ont refusé de signer un procès-verbal de désaccord, de sorte que la négociation était seulement interrompue, sans qu'aucune procédure de signature ne soit prévue. En outre, le texte signé ultérieurement par deux syndicats était différent de celui discuté lors de cette réunion, sans qu'il soit allégué que ce dernier ait été préalablement soumis à l'ensemble des organisations syndicales. Il en résulte que l'accord était nul.

Cass. soc., 10 oct. 2007, n°06-42.721 P+B

Licenciement économique

Est suffisamment motivée la lettre de licenciement faisant état d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et de son incidence sur l'emploi du salarié.

Cass. soc., 3 oct. 2007, n°06-43.916

Horaire

Le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié.

Cass. soc., 11 juil. 2007, n°06-41.537

Faute grave

La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible

le maintien du salarié dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié a dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire, l'employeur peut se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute.

Cass. soc., 27 sept. 2007, n°06-43.867

Accord préélectoral

Sans être tenu de saisir le juge avant les élections, le syndicat qui n'a pas signé l'accord préélectoral n'est

pas réputé y avoir adhéré et peut donc le contester ; il ne peut le faire que si lors du dépôt de sa liste de candidats il exprime des réserves.

Cass. soc., 19 sept. 2007, n°06-60.222

Accord collectif

La clause par laquelle les parties signataires d'un accord collectif s'engagent à renoncer à toute

réclamation concernant la période antérieure à la date de signature de l'accord ne peut engager que les seules parties à l'accord et ne saurait interdire aux salariés de faire valoir en justice les droits qu'ils ont acquis par application de la loi.

Cass. soc., 12 sept. 2007, n°06-42.496

Garde-corps

L'Inspection du Travail rappelle que les garde-corps, dispositifs de protection collective contre les chutes de hauteur, doivent être constitués de 2 lisses :

- l'une à **1 mètre**,
- l'autre à 45 cm du plancher.

Les garde-corps doivent également être complétés de plinthes d'une hauteur de 15 cm au moins.

Une hauteur de garde-corps de 80 à 90 cm n'est pas suffisante pour empêcher la chute, le basculement, d'un salarié qui viendrait à buter contre.

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'événements, recherche poste de chargée de communication et de marketing.

REF 36/07 : Manager, expérience de la Polynésie française, recherche poste de directeur commercial ou de formation. Très bonnes capacités d'adaptation.

REF 37/07 : Jeune femme, 24 ans, diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Lyon, bilingue français-anglais, recherche poste d'assistante commerciale en CDD de 6 mois.

REF 38/07 : Jeune femme, 24 ans, Bac STT Action et Communication Administrative (ACA), ayant le sens de la communication, recherche poste administratif. Travailleuse reconnue COTOREP.

REF 39/07 : Travailleuse reconnue COTOREP, bilingue français-tahitien, expérience de 3 ans comme secrétaire-comptable, recherche poste similaire dans entreprise proche de TAUTIRA.

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° 46 du 15 novembre 2007

Page 4394 : Délibération n° 2007-89 APF du 7 novembre 2007 portant avis de l'assemblée de la Polynésie française sur le projet de liaison par câbles sous-marin de la Polynésie française au réseau mondial à haut débit

Page 4394 : Délibération n° 2007-90 APF du 7 novembre 2007 portant approbation du projet de contrat de projets 2008-2012

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.