

## Décision du Tribunal administratif n° 2500002 du 10 juin 2025

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 3 janvier, 28 février et 13 mars 2025, Mme A B, représentée par Me Mitaranga, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 26 novembre 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement pour motif personnel par le directeur de la société Toa Moorea (enseigne Champion Moorea) ;

2°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 250 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la requête est recevable ;
- pour pouvoir autoriser le licenciement, l'inspecteur du travail devait avant tout retirer sa décision implicite de rejet qui était née le 19 juin 2024 ; cela n'ayant pas été le cas, elle est fondée, de ce seul chef à solliciter l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement intervenue le 26 novembre 2024 ; l'inspecteur du travail a considéré qu'il était saisi d'une seule et même demande d'autorisation de licenciement sollicitée le 19 avril 2024 et complétée le 31 mai 2024 ; il a, de fait, répondu à la demande d'autorisation de licenciement du 19 avril 2024 complétée le 31 mai 2024 par une seule et unique décision en date du 31 juillet 2024 ; le délai de réponse de l'inspecteur du travail a été prolongé du fait de documents complémentaires produits par l'employeur alors que cette prolongation est illégale en ce qu'elle ne découle d'aucun texte ;
- son comportement fautif ne revêt pas un caractère de gravité suffisante pour justifier son licenciement ; il lui est reproché le fait de ne pas avoir appliqué des consignes de prix sur certains produits en sa qualité de responsable de rayon alors qu'elle a toujours été félicitée pour sa pratique professionnelle ; son employeur ne l'a jamais alertée pour lui permettre éventuellement de se reprendre, aucun avertissement ou mise en garde ne lui a été adressé pour mettre fin aux pratiques reprochées ;
- elle n'a jamais fait l'objet de sanctions en 18 ans de bons et loyaux services ;
- le préjudice pour son employeur est insignifiant ; il lui est reproché d'avoir vendu certains articles à des prix trop bas, engendrant un préjudice pour l'employeur de quelques francs ; certains de ses collègues peuvent attester du fait qu'elle n'a jamais entendu profiter des remises au détriment des clients ou de l'entreprise.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 21 février et 13 mars 2025, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir, d'une part, que l'argument tenant à l'existence d'une décision implicite de rejet portant création de droits au profit de Mme B ne peut pas être retenu et, d'autre part, que les griefs reprochés à l'intéressée présentent un degré de gravité suffisant.

Par un mémoire enregistré le 8 avril 2025, la société Toa Moorea, représentée par la Selarl Legalis,

conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 250 000 F CFP soit mise à la charge de Mme B au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens exposés par la requérante ne sont pas fondés.

Par une ordonnance du 8 avril 2025, la clôture de l'instruction a été fixée à la date du 9 mai 2025.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique modifiée n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- le code du travail de la Polynésie française ;
- la loi du pays n° 2020-34 du 8 octobre 2020 ;
- le code de justice administrative ;

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Graboy-Grobescio,
- les conclusions de M. Boumendjel, rapporteur public,
- les observations de Me Bouyssié représentant Mme B, celles de M. C pour la Polynésie française et celles de Me Moratto pour la société Champion Toa Moorea.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B a été recrutée, le 26 septembre 2006, en contrat à durée déterminée en qualité d'employée de magasin par la société Champion Toa Moorea. Elle a ensuite signé un contrat à durée indéterminée avec cet employeur à compter du 27 juin 2007 et a occupé successivement les postes de cheffe et de manager de rayon. Le 24 août 2022, elle a été élue déléguée suppléante du personnel sur la liste du syndicat CSIP, bénéficiant ainsi de la qualité de salariée protégée. Par un courrier du 5 avril 2024, le directeur du magasin Champion de Moorea a convoqué la requérante à un entretien préalable, qui s'est tenu le 11 avril suivant, en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif personnel. Par un courrier du 19 avril 2024, le directeur du magasin Champion a adressé à l'inspecteur du travail une demande d'autorisation de licenciement de Mme B. Le 31 mai 2024, le directeur de l'établissement commercial précité a formulé auprès de l'inspection du travail une nouvelle demande d'autorisation de licenciement concernant Mme B, indiquant avoir constaté " de nouveaux faits après le dépôt de (la) première demande d'autorisation de licenciement " et tendant à obtenir l'autorisation de licenciement de l'intéressée pour faute grave. Le 3 juillet 2024, l'inspecteur du travail a procédé à l'enquête contradictoire en lien avec cette seconde demande. Par une décision du 31 juillet 2024, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement pour faute en réponse à la seconde demande du 31 mai 2024 susmentionnée. Par un courrier du 25 septembre 2024, Mme B a formé un recours gracieux auprès de la direction du travail contre la décision précitée du 31 juillet 2024. Par une autre décision datée du 26 novembre 2024, dont Mme B demande l'annulation, l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement pour motif personnel par le directeur de la société Toa Moorea (enseigne Champion Moorea).

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Aux termes de l'article LP. 2511-1 du code du travail : " Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants : 1. délégué syndical ; 2. délégué du personnel ou délégué de bord ; 3. représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; 4. membres du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité ; 5. candidats aux fonctions de représentant du personnel, pendant les six mois qui suivent la publication des candidatures ; 6. anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois, après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat. ". L'article LP. 2512-1 de ce code dispose que : " La demande d'autorisation de licenciement est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par remise au service de l'inspection du travail contre décharge, après l'entretien préalable. / La demande d'autorisation est motivée. / L'envoi de la demande suspend le délai de l'employeur pour notifier le licenciement au salarié, à compter de l'entretien préalable, conformément à l'article LP. 1222-9. / Le délai recommence à courir à compter de la réception de la décision de l'inspecteur du travail par l'employeur. ". Aux termes de l'article LP. 2512-3 du même code : " L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut se faire assister d'un représentant de son choix. / L'inspecteur du travail dispose d'un délai de deux mois pour prendre une décision. / Le délai court à compter de la réception de la demande motivée, prévue à l'article LP. 2512-1. ". Enfin, aucune disposition du code du travail applicable en Polynésie française ne prévoit une quelconque possibilité de prorogation du délai de deux mois susmentionné et ne comporte des précisions relatives aux conséquences de son dépassement.

3. Aux termes de l'article LP. 16 de la loi du 8 octobre 2020 relative aux relations entre l'administration de la Polynésie française et ses usagers : " Le silence gardé pendant deux mois par l'administration vaut décision de rejet. / Ce délai court à compter de la date de réception de la demande par l'administration compétente. ".

4. Il ressort des pièces du dossier que l'inspecteur du travail a été saisi d'une demande d'autorisation de licenciement de Mme B adressée par le directeur du magasin Champion de Moorea le 19 avril 2024, réceptionnée le même jour. Sur le fondement des dispositions mentionnées au point 2, l'inspecteur du travail devait ainsi se prononcer avant le 20 juin 2024. Or, le 19 juin 2024, l'inspecteur du travail a informé la salariée du fait que, par un courrier du 31 mai 2024, reçu le 3 juin suivant, son employeur lui a transmis des documents complémentaires justifiant qu'il soit procédé à une nouvelle enquête contradictoire et, pour préserver le principe du contradictoire, justifiant également que le délai précité qui lui est imparti pour se prononcer sur la demande d'autorisation de son licenciement, soit prolongé. Il ressort de l'ensemble des éléments versés aux débats, en particulier de la nature des griefs reprochés à la requérante, que l'inspecteur du travail doit être regardé comme n'ayant été saisi en réalité que d'une seule et même demande, initialement motivée par un licenciement possible " de nature personnelle " puis, à la suite d'informations et de faits nouveaux communiqués, par un licenciement pour faute lourde assorti d'une mise à pied à titre conservatoire.

5. D'une part, si la circonstance que l'inspecteur du travail ait décidé de prolonger le délai pour se

prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement en litige n'est pas de nature à remettre en cause l'obligation qui est la sienne de statuer dans un délai de deux mois comme prescrit à l'article LP. 2512-3 du code du travail, mentionné au point 2, elle n'est toutefois sanctionnée par aucune disposition en vigueur. D'autre part, cette même circonstance ne saurait dès lors remettre en cause l'intervention en l'espèce d'une décision implicite de rejet née le 19 juin 2024 du silence gardé par l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de licenciement formée le 19 avril 2024 et dont Mme B se prévaut. Toutefois, l'autorité administrative pouvant, dans le délai de recours contentieux, rapporter une décision implicite de rejet illégale créatrice de droits, et si la requérante était bénéficiaire d'une décision implicite de rejet ayant créé des droits à son égard, la décision expresse de l'inspecteur du travail en date du 31 juillet 2024, mentionnée au point 1, qui accorde à la société Toa Moorea l'autorisation de procéder au licenciement pour faute de Mme B, ne peut s'analyser que comme une décision de retrait pour illégalité de ladite décision implicite créatrice de droits. Dans ces conditions, la requérante n'est pas fondée à se prévaloir d'une décision implicite de rejet devenue définitive ni de l'irrégularité de la prolongation du délai de réponse de l'inspecteur du travail.

6. En vertu des dispositions du code du travail de la Polynésie française, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant à l'autorité hiérarchique compétente, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi. Il incombe également à ces mêmes autorités administratives d'apprécier, sous le contrôle du juge administratif, si les règles de procédure, notamment d'origine conventionnelle, préalables à sa saisine ont été mises en œuvre.

7. Il résulte des termes mêmes de la décision attaquée que, pour autoriser le licenciement de Mme B par la société Toa Moorea, l'inspecteur du travail a retenu que celle-ci, durant la période des mois de mars à mai 2024, a commis à plusieurs reprises des manquements aux consignes de vente fixées par l'employeur, des actes d'insubordination en s'opposant aux instructions de la direction, ainsi que des manquements au devoir de loyauté envers son employeur s'agissant de l'application de prix de vente de certains produits et de la gestion de ses stocks.

8. Il ressort des pièces du dossier que, s'agissant des manquements relevés aux consignes de vente, la requérante a opéré une modification du prix de vente, en le rendant inférieur au prix plancher déterminé par l'employeur, de trois articles " Relax 5 positions Alu Textil " et d'un article " Chaise Beach 4 PO " sur le logiciel " Emag " de l'établissement de commerce, le 26 mars 2024. Elle a également refusé, le 4 avril 2024, de baisser le prix unitaire de trois réfrigérateurs de 59 990 à 49 990 F CFP, la vente relative à ces produits n'ayant pu se réaliser au prix de 49 990 F CFP qu'à la suite de l'intervention

personnelle du directeur de l'établissement. Concernant les faits de manquement au devoir de loyauté à l'égard de l'employeur, il ressort des pièces versées aux débats que, le 25 avril 2024, la direction du magasin a eu connaissance du fait que Mme B a " retiré numériquement " des stocks, entre le 2 mars et le 25 avril 2024, soixante-treize produits consistant en des outils, accessoires divers et électroménager, pourtant toujours présents dans les " stocks physiques " de l'établissement, en réserve ou déjà disposés en rayons. Il a également été relevé que l'intéressée s'était " approprié " à des prix inférieurs aux prix " plancher " trois articles " Relax 5 positions Alu Textil " ainsi que deux articles " Chaise Beach 4 PO " relevant de sa responsabilité, profitant ainsi d'une remise globale de 23 375 F CFP. En ce qui concerne les actes qualifiés d'" insubordination ", il ressort des pièces du dossier que, le 14 mars, 2024, Mme B a refusé de vendre une machine à laver sans garantie à 50 % du prix de vente, cette pratique devant être appliquée aux produits " gros électroménagers cabossés " et " retours du service après-vente " (SAV) conformément aux directives de sa hiérarchie. L'intéressée s'est également par ailleurs opposée aux instructions données par sa direction dès lors qu'elle n'a pas respecté la procédure de gestion des stocks, ni respecté les consignes données par son responsable hiérarchique concernant les " retours SAV " en stock du 29 avril au 2 mai 2024. De plus, le 4 mai 2024, elle a refusé de remettre les " retours SAV " disponibles en stock et de les vendre à un prix réduit de 50 % malgré des instructions du directeur en ce sens.

9. Si les pièces du dossier ne permettent pas d'établir clairement que la requérante a entendu profiter personnellement de remises de prix relatives à certains produits, dont elle avait la responsabilité en sa qualité de cheffe de rayon, au détriment des clients ou de l'enseigne qui l'emploie, Mme B ne conteste pas sérieusement l'ensemble des autres faits précisés au point précédent. Elle ne saurait notamment pas se borner à faire valoir, sans l'établir, que des usages et tolérances auraient été instaurés et admis en accord avec la précédente direction du magasin, soit jusqu'en 2023, pour autoriser les faits en litige. Ainsi, en raison de leur nature relevant de l'insubordination, d'un manquement au devoir de loyauté envers l'employeur et d'un refus caractérisé de respecter les consignes de vente au sein de l'établissement, mais également de leur caractère répété, de tels faits qui attestent au surplus de la méconnaissance du règlement intérieur de l'établissement, notamment son article 1er relatif au respect des instructions données et qui, contrairement à ce que soutient la requérante ont entraîné, pour certains, un préjudice matériel fût-il de faible importance, présentent un caractère fautif d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement en cause.

10. Par ailleurs, la circonstance que la requérante n'a fait l'objet d'aucune sanction durant dix-huit ans de service, qu'elle n'a jamais fait l'objet d'avertissements ou de rappels à l'ordre pour des pratiques commerciales contraires à l'intérêt de l'entreprise ou encore que ses évaluations professionnelles, notamment pour l'année 2020, sont satisfaisantes, qu'un courrier de remerciement pour motif professionnel lui a été remis en 2023 ou qu'elle a fait l'objet d'un arrêt de travail pour motif psychologique et qu'elle estime être " mise au placard ", sans d'ailleurs assortir cette dernière allégation d'éléments probants, n'est pas de nature à retirer aux faits relevés au point 8, leur caractère fautif d'une gravité suffisante justifiant la mesure attaquée.

11. Il résulte de ce qui précède que Mme B n'est pas fondée à contester la décision du 26 novembre 2024 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement.

Sur les frais liés au litige :

12. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de la Polynésie française, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative à l'encontre de Mme B.

**D E C I D E :**

Article 1er : La requête de Mme B est rejetée.

Article 3 : Les conclusions de la société Toa Moorea formées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à Mme A B, à la Polynésie française et à la société Toa Moorea.

Délibéré après l'audience du 27 mai 2025 à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,

Mme Busidan, première conseillère,

M. Graboy-Grobescio, premier conseiller,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 10 juin 2025.

Le rapporteur,

A Graboy-Grobescio

Le président,

P. Devillers La greffière,

D. Oliva-Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition,

Un greffier,