

Décision de la Cour administrative d'appel n° 25PA00333 du 22 juillet 2025

Cour d'appel de Paris

8ème chambre

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

La Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) et Mme A B ont demandé au tribunal administratif de la Polynésie française, d'une part, d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 25 mars 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a autorisé le licenciement de Mme B pour motif disciplinaire et, d'autre part, d'ordonner sa réintégration immédiate.

Par un jugement n° 2200182 du 6 décembre 2022, le tribunal administratif de la Polynésie française a rejeté leur demande.

Par un arrêt n° 23PA00513 du 26 octobre 2023, la cour administrative d'appel de Paris a annulé le jugement du 6 décembre 2022 et la décision du 25 mars 2022.

Par une décision nos 489777, 491678 du 31 décembre 2024, le Conseil d'Etat, statuant au contentieux, a annulé l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris et a renvoyé l'affaire à la cour.

Procédure devant la cour après retour de cassation :

Par un mémoire en reprise d'instance après cassation, enregistré le 3 février 2025 et régularisé le 11 février suivant, la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et Mme B, représentées par Me Usang, persistent dans leurs conclusions tendant à ce que la cour :

- 1°) annule le jugement du 6 décembre 2022 du tribunal administratif de la Polynésie française ;
- 2°) annule, pour excès de pouvoir, la décision du 25 mars 2022 par laquelle l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a autorisé le licenciement de Mme B pour motif disciplinaire ;
- 3°) ordonne la réintégration immédiate de Mme B ;
- 4°) mette à la charge de la société d'étude et de gestion commerciale Carrefour Arue le versement à la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et à Mme B de la somme de 7 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elles persistent dans leurs moyens et soutiennent, en outre, que le comportement sévère de Mme B envers les membres de son équipe est justifié par l'exigence impérative tenant au respect des consignes et des règles d'hygiène ; elle est appréciée par de nombreux salariés et en justifie par la production de nombreuses attestations.

Par un mémoire en défense, enregistré le 25 février 2025, la Polynésie française, représentée par Me Marchand, persiste dans ses conclusions tendant au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- les faits qui n'ont pas été mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ont fait l'objet de discussions pendant cet entretien et que, dans ces conditions, la salariée a été en mesure de prendre connaissance de l'ensemble des motifs du licenciement et de présenter ses

observations sur les nouveaux griefs évoqués ;

- les moyens soulevés par les requérantes ne sont pas fondés.

Par un mémoire enregistré le 15 avril 2025, la société d'étude et de gestion commerciale Carrefour Arue, représentée par Me Piriou, persiste dans ses conclusions tendant au rejet de la requête et porte le montant de la somme sollicitée au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative à 5 000 euros.

Elle soutient que les moyens soulevés par les requérantes ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;

- le code du travail de la Polynésie française ;

- 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 Mme Larsonnier,

- et les conclusions de Mme Bernard, rapporteure publique.

Considérant ce qui suit :

1. Mme B a été recrutée le 1er octobre 1991, en qualité d'employée libre-service au stand des produits frais, par la société Eurocéan, devenue la Société d'Etude et de Gestion Commerciale (SEGC), qui exploite l'hypermarché Carrefour Arue. A compter de 2005, elle a occupé le poste de responsable des rayons " traiteur/restauration " et " fromage/charcuterie ". Par ailleurs, elle a été désignée déléguée syndicale par la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie le 18 mars 2015. En novembre 2021, la direction de la SEGC a commandé un audit des risques psycho-sociaux à la société Fenua Prev. A la suite de l'audition de plusieurs salariés de l'entreprise, notamment des unités de travail " traiteur/restauration " et " fromagerie/charcuterie ", l'employeur a été informé de l'existence de plusieurs cas de souffrance au travail. Le 31 décembre 2011, il a convoqué Mme B à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif disciplinaire et lui a notifié, le même jour, sa mise à pied à titre conservatoire. Cet entretien a eu lieu le 19 janvier 2022. Par un courrier du 24 janvier 2022, reçu le 27 janvier suivant, le directeur de l'établissement Carrefour Arue a sollicité de l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française l'autorisation de licencier Mme B pour motif disciplinaire. Par une décision du 25 mars 2022, l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française a accordé l'autorisation sollicitée. Par un jugement du 6 décembre 2022, le tribunal administratif de la Polynésie française a rejeté la demande de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et de Mme B tendant à l'annulation de cette décision. Par un arrêt du 26 octobre 2023, la cour administrative d'appel de Paris a, sur appel de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et de Mme B, annulé le jugement du 6 décembre 2022 du tribunal administratif de la Polynésie française et la décision du 25 mars 2022 de l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française. Par une décision du 31 décembre 2024, le Conseil d'Etat a

annulé l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris et a renvoyé l'affaire à la cour.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Aux termes de l'article Lp. 2511-1 du code du travail de la Polynésie française : " Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants : 1. délégué syndical ; () ".

3. En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail 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 à son contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

4. En premier lieu, il ressort des mentions du procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la SEGC Carrefour Arue du 12 février 2021 que le CHSCT a décidé de désigner deux référents risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise et de solliciter la société Fenua Prev, organisme indépendant, aux fins de collaborer à la mise en place d'une procédure de signalement et d'enquête sur d'éventuels risques psycho-sociaux au sein de l'hypermarché Carrefour Arue et d'évaluer les risques professionnels liés à ces risques psycho-sociaux, notamment à partir des réponses à un questionnaire adressé aux salariés par la société en août 2021. Dans le cadre de cette collaboration, plusieurs salariés affectés au rayon " traiteur / restauration " ont fait part à la société Fenua Prev de leur souffrance au travail. Lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 9 novembre 2021, la société Fenua Prev a alerté le comité sur l'importance des cas de souffrance au travail mis en évidence dès le premier bilan de l'évaluation des risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise et le directeur a rappelé l'insuffisance de formation de la direction, du service des ressources humaines et du CHSCT face à une telle situation ainsi que l'absence, au sein de l'entreprise, d'une procédure finalisée de signalement et d'enquête sur les risques psycho-sociaux. Le 15 novembre 2021, la société Fenua Prev a été informée de nouveaux cas de souffrance au travail émanant de plusieurs salariés affectés au rayon " charcuterie / fromage ". Devant la gravité et l'ampleur de la situation, le directeur de la SEGC Carrefour Arue a pris la décision de confier à la société Fenua Prev la réalisation en urgence d'un audit sur les risques psycho-sociaux au sein de ces deux rayons du magasin. Il ne ressort pas des dispositions du chapitre III du code du travail de la Polynésie française concernant les missions du CHSCT que l'employeur aurait été tenu de l'informer et de le consulter avant de confier une enquête sur les risques psycho-sociaux à un organisme extérieur et indépendant, même si celui-ci avait déjà été désigné par le CHSCT pour mener une mission de formation et d'accompagnement sur la procédure d'alerte et d'enquête sur les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise. Le directeur de la SEGC Carrefour Arue, qui, au demeurant, était tenu de prendre toutes les mesures propres à prévenir et faire cesser les

risques psycho-sociaux au sein de son entreprise, pouvait dès lors décider seul, sans l'accord du CHSCT, de confier un audit sur les risques psycho-sociaux dans certains rayons du magasin à la société Fenua Prev. En outre, il ressort du courriel du 29 décembre 2021 que le directeur de la SEGC Carrefour Arue avait informé le CHSCT, contrairement à ce que soutiennent les requérantes, qu'une étude plus approfondie, par la société Fenua Prev, de la situation au stand traiteur était en cours, avec notamment la rencontre des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

5. En deuxième lieu, Mme B soutient qu'elle n'a pas été informée de la mise en place du dispositif d'enquête et de contrôle diligenté à son encontre par l'employeur. Toutefois, l'audit sur les risques psycho-sociaux au sein des rayons " traiteur / restauration " et " fromage /charcuterie " confié à la société Fenua Prev avait pour seule finalité de réaliser une étude plus approfondie de la situation des salariés des rayons placés sous sa responsabilité et non de mener une enquête dirigée contre la salariée. En outre, il ressort des pièces du dossier que Mme B a été auditionnée par la société Fenua Prev dans le cadre de cet audit. Dans ces conditions, Mme B a nécessairement été informée de la réalisation de cet audit.

6. En troisième lieu, il ressort du compte-rendu de l'entretien préalable à une mesure de licenciement du 19 janvier 2022 que Mme B encadrait quatorze employés. Il ressort des pièces du dossier que seuls certains employés reprochaient à l'intéressée des propos insultants, humiliants et menaçants. Dans le cadre de l'audit sur les risques psycho-sociaux au sein des rayons dirigés par Mme B, la société Fenua Prev a auditionné neuf salariés entre le 23 et le 30 décembre 2021 ainsi que Mme B. La seule circonstance que l'ensemble des salariés affectés aux rayons " traiteur / restauration " et " charcuterie / fromage " n'aient pas été entendus dans le cadre de cet audit est insuffisante pour établir que cette enquête interne aurait été menée avec partialité à l'égard de Mme B.

7. En quatrième lieu, si les requérantes soutiennent que les conclusions de l'audit réalisé par la société Fenua Prev n'ont pas été débattues de manière contradictoire, il ressort des pièces du dossier que Mme B a présenté ses observations sur les faits étayés par cet audit lors de l'entretien préalable à une mesure de licenciement. Par suite, ce moyen doit être écarté.

8. En cinquième lieu, aux termes de l'article Lp. 4614-5 du code du travail de la Polynésie française : " Assistent aux réunions du C.H.S.C.T. à titre consultatif : / () ; / 2. l'inspecteur du travail ; () ". Il résulte de ces dispositions que l'inspectrice du travail pouvait légalement assister à la réunion du CHSCT du 9 novembre 2021 au cours de laquelle ont été évoqués les cas de souffrance au travail de certains membres du personnel de l'hypermarché Carrefour Arue qui avaient été portés à la connaissance de la société Fenua Prev dans le cadre de sa mission d'accompagnement dans la mise en place d'une procédure de signalement et d'enquête sur d'éventuels risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise. La décision de confier à la société Fenua Prev la réalisation en urgence d'un audit sur les risques psycho-sociaux au sein des rayons " traiteur / restauration " et " fromage /charcuterie " n'ayant pas été prise lors d'une réunion du CHSCT mais résultant d'une décision du directeur de la SEGC Carrefour Arue, l'inspectrice du travail n'a pas participé à la désignation de cette société. Il s'ensuit, alors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'inspectrice du travail aurait manqué d'impartialité lors de l'instruction de

la demande de licenciement pour motif disciplinaire de Mme B, que sa présence aux réunions du CHSCT pendant lesquelles ont été évoqués les risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise n'a pas entaché d'illégalité la décision en litige.

9. En sixième lieu, d'une part, l'article Lp. 1222-4 du code du travail de Polynésie française dispose que : " L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. ". Aux termes de l'article Lp. 1222-6 du même code : " L'entretien ne peut avoir lieu moins de deux jours francs et plus de quinze jours francs, dimanche et jour férié exclus, après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre ". D'autre part, aux termes de l'article Lp. 2512-2 du même code : " En cas de faute grave ou lourde, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. / Il en informe l'inspecteur du travail dans sa demande d'autorisation de licenciement. / En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit ".

10. Il ressort des pièces du dossier que, par un courrier du 31 décembre 2021, remis en mains propres, Mme B a, d'une part, été informée de sa mise à pied prononcée à titre conservatoire avec effet immédiat, en raison notamment de la gravité des agissements qui lui étaient reprochés et de ses " menaces de représailles " et, d'autre part, été convoquée par son employeur à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé au 19 janvier 2022. Dans les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à la gravité des faits reprochés à Mme B, l'employeur n'a pas méconnu les dispositions précitées de l'article Lp. 2512-2 du code du travail de la Polynésie française en décidant de la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressée, concomitamment à l'engagement de la procédure disciplinaire. En outre, eu égard au nombre de jour férié (un) et de dimanche (trois) sur la période comprise entre la date de la remise de la convocation à un entretien préalable à un licenciement et la date de cet entretien fixée, ainsi qu'il a déjà été dit, au mercredi 19 janvier 2022, l'employeur a respecté le délai de quinze jours francs prévu par les dispositions précitées de l'article Lp. 1222-6 du code du travail de la Polynésie française. Par suite, les requérantes ne sont pas fondées à soutenir que le délai de dix-neuf jours entre la décision de mise à pied à titre conservatoire de Mme B et l'entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif disciplinaire révélerait le caractère de sanction de la mesure de mise à pied à titre conservatoire et que la décision en litige méconnaîtrait le principe " non bis in idem ".

11. En septième lieu, aux termes de l'article Lp. 2512-1 du code du travail de la Polynésie française : " 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. () ".

12. Il ressort des pièces du dossier que la demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire de Mme B du 24 janvier 2022 a été reçue par l'inspectrice du travail le 27 janvier 2022, soit huit jours après l'entretien préalable à la mesure de licenciement. Dans ces conditions, les requérantes ne sont pas fondées à soutenir que ce délai serait excessif. En outre, il ressort des points 9 et 10 et de ce qui vient d'être dit qu'elles ne sont pas davantage fondées à soutenir que le délai qui s'est écoulé entre la mise à pied à titre conservatoire prononcée le 30 décembre 2021 et la demande d'autorisation

de licenciement pour motif disciplinaire de Mme B du 24 janvier 2022, reçue le 27 janvier suivant, serait excessif.

13. En huitième lieu, l'article Lp. 1222-5 du code du travail de la Polynésie française dispose que la lettre de convocation à l'entretien préalable " indique à l'intéressé que son licenciement est envisagé et la nature personnelle ou économique de celui-ci () ". Aux termes de l'annexe V à l'avenant n° 2 du 25 novembre 1983 à la convention collective du commerce de Polynésie française, rendue obligatoire pour tous les employeurs et salariés des secteurs d'activités considérés par l'arrêté n° 100 TLS du 10 mars 1977 : " Le licenciement pour faute devra obéir aux règles suivantes : / 1ère Phase / lettre annonçant à l'employé que l'employeur envisage de le licencier, précisant le ou les motifs du licenciement () ". Il résulte de ces stipulations que l'employeur est tenu, lors de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, d'indiquer au salarié les motifs du licenciement envisagé contre lui, et que, dès lors, l'inspecteur du travail ne peut retenir des griefs qui n'ont pas été indiqués au salarié. L'inspecteur du travail peut toutefois légalement accorder l'autorisation de licenciement demandée lorsqu'une partie seulement des griefs reprochés à l'intéressé a été précisée dans ce courrier, à la condition que les griefs évoqués présentent, à eux seuls, une gravité suffisante pour justifier une telle décision.

14. Il ressort des pièces du dossier que la SEGC Carrefour Arue a adressé à Mme B une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement, assortie d'une mise à pied à titre conservatoire, ainsi qu'il a déjà été dit, en raison des propos injurieux, menaçants ou dégradants tenus envers ses subordonnés, ainsi que des pressions exercées à leur encontre, ayant conduit à une dégradation du climat social dans les rayons de l'hypermarché dont elle avait la responsabilité. Par une décision du 25 mars 2022, l'inspectrice du travail a autorisé la société SEGC Carrefour Arue à licencier Mme B sur le fondement des faits cités dans la lettre de convocation ainsi que d'autres faits, également évoqués au cours de l'entretien préalable, relatifs à des demandes personnelles adressées aux employés, à des différences de traitement quant aux emplois du temps et à la formulation d'ordres contraires aux consignes de la direction.

15. Pour autoriser le licenciement de Mme B, l'autorité administrative ne pouvait se fonder sur des nouveaux griefs qui ne figuraient pas dans la lettre de convocation et sur lesquels l'intéressée n'avait pu présenter ses observations lors de l'entretien préalable, pour lesquels la procédure de licenciement n'avait pas été régulièrement suivie par l'employeur.

16. Il ressort toutefois des pièces du dossier que Mme B a reconnu avoir eu une attitude désobligeante, insultante et menaçante à l'encontre de certains de ses subordonnés de l'hypermarché Carrefour Arue, lors de l'entretien préalable à la mesure de licenciement ainsi que devant l'inspectrice du travail. De tels agissements ont entretenu un climat de tensions et de pressions ayant pour effet de placer certains de ses subordonnés en situation de souffrance réelle au travail. Ces agissements ne peuvent être justifiés par le niveau d'exigence de Mme B en matière de respect des règles d'hygiène et sanitaires dans des rayons de vente de produits frais ni, contrairement à ce que soutient l'intéressée, par l'incompétence alléguée de certains des salariés qu'elle avait pour mission d'encadrer. Dans ces conditions, la matérialité des faits reprochés à Mme B est établie.

17. Les faits ainsi commis par Mme B, responsable de deux rayons au sein de l'hypermarché Carrefour Arue, vis-à-vis de ses subordonnés, sont fautifs. Compte tenu de la gravité de ces faits, de l'expérience de l'intéressée et du niveau de responsabilité dans les fonctions managériales de Mme B, et même si celle-ci disposait d'une ancienneté de trente-deux ans, si certains salariés l'appréciaient tout comme l'ancien directeur du magasin ainsi qu'en attestent les attestations versées aux débats, et s'il est constant qu'elle n'avait pas d'antécédents disciplinaires, ces faits étaient, à eux seuls, d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Il résulte ainsi de l'instruction que l'inspectrice du travail aurait légalement pris la même décision autorisant le licenciement de Mme B en ne se fondant que sur les seuls griefs mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, relatifs aux propos injurieux, menaçants ou dégradants tenus par l'intéressée à l'encontre de ses subordonnés.

18. En dernier lieu, les premiers cas de souffrance au travail ont été évoqués pour la première fois à la réunion extraordinaire du CHSCT du 9 novembre 2021, c'est-à-dire plusieurs mois après la contestation, par la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie, de la liste de candidats du syndicat autonome des travailleurs de Carrefour (SATCA) en vue de l'élection du 11 mars 2021 et l'assignation de ce syndicat et de l'employeur devant le tribunal civil de première instance de Papeete le 12 mars 2021. Par ailleurs, si trois des salariés qui se sont plaints du comportement de Mme B appartiennent au SATCA, ils ne sont pas les seuls à avoir dénoncé le comportement inapproprié de Mme B. Dès lors, ni l'appartenance syndicale de ces salariés, ni la participation de l'intéressée au mouvement de grève du 25 novembre 2021, ni la contestation par le syndicat dont elle était déléguée de la liste de candidats déposée par le SATCA en vue des élections au comité d'entreprise de la SEGC Carrefour Arue prévues le 11 mars 2021 ne sont de nature à établir un lien entre le mandat et l'appartenance syndicale de Mme B et la demande d'autorisation de licenciement de la SEGC Carrefour Arue. Par suite, l'inspectrice du travail n'a pas commis d'erreur d'appréciation en estimant que la demande d'autorisation de licenciement de Mme B n'avait pas de lien avec son mandat de déléguée syndicale.

19. Il résulte de tout ce qui précède que la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et Mme B ne sont pas fondées à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de la Polynésie française a rejeté leur demande.

Sur les conclusions à fin de réintégration :

20. La présente décision rejetant les conclusions aux fins d'annulation de la décision du 25 mars 2022 de l'inspectrice du travail de la direction du travail de la Polynésie française autorisant le licenciement de Mme B n'impliquant aucune mesure d'exécution, les conclusions tendant à ce que la cour enjoigne à la SEGC Carrefour Arue de procéder à la réintégration de Mme B ne peuvent, en tout état de cause, qu'être rejetées.

Sur les frais liés à l'instance :

21. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la SEGC Carrefour Arue, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, soit condamnée à verser à Mme B et à la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie la somme qu'elles demandent au titre des frais liés à l'instance.

22. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge solidaire de Mme B et de la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie le paiement à la SEGC Carrefour Arue de la somme de 1 000 euros et le paiement à la Polynésie française de la somme de 1 000 euros sur le fondement des mêmes dispositions.

D É C I D E :

Article 1er : La requête de Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et Mme B est rejetée.

Article 2 : La Confédération des syndicats indépendants de Polynésie et Mme B verseront solidairement la somme de 1 000 euros à la SEGC Carrefour Arue et la somme de 1 000 euros à la Polynésie française au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Les conclusions des parties sont rejetées pour le surplus.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie, à Mme A B, à la Société d'Etude et de Gestion Commerciale Carrefour Arue et à la Polynésie française.

Copie en sera adressée au ministre d'Etat, ministre des Outre-mer et au Haut-commissaire de la République en Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 30 juin 2025, à laquelle siégeaient :

- Mme Menasseyre, présidente de chambre,
- Mme Vrignon-Villalba, présidente assesseure,
- Mme Larsonnier, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 22 juillet 2025.

La rapporteure,

V. Larsonnier La présidente,

A. Menasseyre

La greffière,

N. Couty

La République mande et ordonne au Haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous huissiers 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.

N° 25PA00333