

Décision du Tribunal administratif n° 2500151 du 30 septembre 2025

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 4 avril 2025, M. B... A..., représenté par Me Usang, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 6 février 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement par le président de la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO) ;

2°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 399 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

l'autorisation de licenciement en litige méconnaît l'article LP. 2611-1 du code du travail de la Polynésie française ; la décision attaquée participe à dissuader l'expression légitime des revendications des salariés de la société STDO, ce qui constitue une atteinte manifeste au droit de grève qui est une liberté collective fondamentale protégée par le droit local, interne, européen et international ; les faits relatifs à l'intervention sur les connexions de flexibles et le vol de charriots s'inscrivent manifestement dans le cadre de l'exercice du droit de grève ;

la décision attaquée est insuffisamment motivée ; cette décision ne contient aucune analyse détaillée des circonstances dans lesquelles se sont déroulés les faits, s'agissant particulièrement du contexte de grève et de celles relatives au lien entre ces faits et ses fonctions de représentation des intérêts du personnel ; les faits reprochés ne sont pas suffisamment précisés ;

les faits qui lui sont reprochés sont indissociablement liés à l'exercice de son mandat représentatif ; l'inspecteur du travail n'établit pas la proportionnalité entre les faits reprochés et la sanction de licenciement et n'envisage pas si une sanction moins lourde pouvait être envisagée ; il travaille fidèlement au sein de l'entreprise depuis plusieurs années sans qu'aucun antécédent disciplinaire n'ait été relevé ;

s'agissant du respect procédural attaché à la décision attaquée, la notification de cette décision « apparaît irrégulière » dès lors que la lettre de licenciement du 14 février 2025 ne fait pas mention des délais et voies de recours ouverts ;

l'inspecteur du travail n'a pas fondé sa décision sur la notion de « faute lourde » telle que prévue à l'article LP. 2611-1 du code du travail de la Polynésie française applicable au licenciement d'un salarié dans l'exercice du droit de grève ; la décision en litige est donc privée de base légale ; en tout état de cause, les faits reprochés ne sont pas constitutifs d'une faute lourde, ni même d'une faute grave ; il n'a jamais été question de causer un préjudice définitif à l'entreprise ni d'intention de nuire ; le but étant seulement de faire pression sur la direction pour obtenir satisfaction.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 mai 2025, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que les moyens de la requête sont infondés tant en fait qu'en droit.

Par une ordonnance du 9 mai 2025, la clôture de l'instruction a été fixée au 2 juin 2025.

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 M. Graboy-Grobescio,
- les conclusions de M. Boumendjel, rapporteur public,
- les observations de M. C... pour la Polynésie française.

Considérant ce qui suit :

M. A... a été recruté le 1er février 2016 par la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO), par contrat à durée indéterminée, pour exercer les fonctions de manutentionnaire sur le site de Fare Ute (Papeete). Le 30 mars 2023, il a été élu délégué du personnel suppléant sur la liste du syndicat CSIP. Le 15 décembre 2023, lors d'un mouvement de grève, un vol de cinq charriots de la STDO a été commis ainsi que des blocages de connexion entre les flexibles et l'entrée des pipelines situés sur le site de Fare Ute. Le vol des charriots a rendu impossible le déchargement du tanker « Alycone V14 » prévu le 16 décembre 2023. Après une plainte déposée auprès de la police nationale, le président de la STDO a remis au requérant, le 5 décembre 2024, une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire susceptible d'aboutir à un licenciement pour motif personnel. Par un courrier du 13 décembre 2024, le président de la STDO a demandé à la direction du travail de l'autoriser à licencier M. A.... Après enquête contradictoire, l'inspecteur du travail a, par une décision du 6 février 2025, autorisé le licenciement du requérant. Par la présente requête, M. A... demande l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

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 ; 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. ».

Aux termes de l'article LP. 2512-1 du même code : « 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. (...) ».

En vertu des dispositions du code précité, 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, notamment dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, des dispositions de l'article LP. 2611-1 du code susvisé aux termes duquel « l'exercice du droit de grève, dans les conditions définies au présent titre, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. (...) », et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Aux termes de l'article 10 de la convention collective du travail des entreprises de stockage, conditionnement et distribution des hydrocarbures liquides et gazeux, applicable aux salariés de la STDO : « Les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Cependant, l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements. (...) ».

Contrairement à ce que soutient le requérant, les dispositions qu'il invoque, mentionnées au point 2, imposent la motivation de la demande d'autorisation de licenciement adressée par l'employeur à la direction du travail et non celle de la décision de l'inspecteur du travail saisi d'une telle demande. En tout état de cause, la décision en litige portant autorisation de licenciement est suffisamment motivée tant en droit qu'en fait. Elle apporte notamment de nombreuses précisions sur les faits de vol du

matériel nécessaire au déchargement du tanker ainsi que sur ceux tenant au blocage de la connexion normalement établie entre les flexibles et l'entrée des pipelines. Le contexte du mouvement de grève des salariés de la société STDO développé en décembre 2023 y est expressément rappelé et l'inspecteur du travail précise également qu'il n'apparaît aucun lien entre le mandat détenu par l'intéressé et la procédure de licenciement en cours. Le fait que les termes de cette décision n'apportent pas une analyse davantage circonstanciée des événements reprochés et de leur lien avec la grève et les fonctions de représentation des intérêts du personnel du requérant n'est pas de nature, à lui seul, à entraîner l'annulation de la décision attaquée sous l'angle de sa présentation formelle.

En principe, l'autorité de la chose jugée au pénal ne s'impose à l'administration comme au juge administratif qu'en ce qui concerne les constatations de fait que les juges répressifs ont retenues et qui sont le support nécessaire du dispositif d'un jugement devenu définitif, tandis que la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tirés de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité. Il appartient, dans ce cas, à l'autorité administrative d'apprécier si les mêmes faits sont suffisamment établis et, dans l'affirmative, s'ils justifient l'application d'une sanction administrative. Il n'en va autrement que lorsque la légalité de la décision administrative est subordonnée à la condition que les faits qui servent de fondement à cette décision constituent une infraction pénale.

Il ressort des pièces du dossier que, par un jugement correctionnel du tribunal de première instance de Papeete du 18 octobre 2024, M. A... a été déclaré coupable d'un vol en réunion de cinq chariots sur le site de l'entreprise, commis du 14 décembre au 16 décembre 2023. Le jugement a relevé que les chariots en question ont été momentanément entreposés à son domicile. Les faits de vol et de recel de chariots appartenant à la STDO reprochés à M. A... constituent une atteinte à l'outil de travail et un détournement de matériel susceptible d'être utilisé par des personnels non-grévistes qui sont détachables de l'exercice normal du droit de grève dont pourrait user le requérant, et sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié protégé qui, de surcroît, n'a pas joué le rôle modérateur que peut assurer un délégué du personnel dans un conflit de travail. Par suite, M. A... n'est pas fondé, dans les conditions ci-dessus rappelées et constatées par la juridiction pénale, à soutenir que les faits qui lui sont reprochés sont indissociablement liés à l'exercice de son mandat représentatif, que la décision attaquée participe à dissuader l'expression légitime des revendications des salariés de la société STDO dont il fait partie ou encore qu'elle porte atteinte à son droit de grève.

Le requérant ne conteste pas utilement le fait que la société STDO a été contrainte d'organiser une intervention de reconnexion des flexibles et de réaliser une épreuve d'étanchéité par des cadres de l'entreprise durant quatre heures, accusant un retard de déchargement de six heures ainsi que le rappelle l'inspecteur du travail dans sa décision. Les agissements délibérés pénalement sanctionnés du requérant, détachables de l'exercice normal du droit de grève ainsi qu'il a été dit, et suffisamment

graves, sont constitutifs d'un manquement sérieux à ses obligations de loyauté envers son employeur. Compte tenu de ces éléments, la décision de licenciement en litige doit être regardée comme proportionnée et il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire applicable que l'inspecteur du travail, à qui il revient d'autoriser le licenciement en cause ou de le refuser, doit nécessairement envisager la possibilité d'une sanction moins lourde pour le salarié protégé visé dans la décision qu'il prend. Par ailleurs, le fait que l'inspecteur du travail n'ait pas fait référence à la notion de « faute lourde » dans sa décision d'autorisation de licenciement ne prive pas celle-ci de base légale eu égard à la gravité des faits reprochés relevée. La circonstance que le requérant ait travaillé au sein de l'entreprise depuis plusieurs années sans qu'aucun antécédent disciplinaire n'ait été relevé est d'ailleurs sans incidence sur la légalité de la décision querellée.

La circonstance que le courrier de notification du 14 février 2025 de la décision attaquée soit dépourvu de la mention relative aux voies et délais de recours n'a aucune incidence sur la légalité de la décision portant autorisation de licenciement.

Il résulte de ce qui précède que M. A... n'est pas fondé à contester la décision du 6 février 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement.

Sur les frais liés au litige :

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.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. A... est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. B... A..., à la Polynésie française et à la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO).

Délibéré après l'audience du 16 septembre 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 30 septembre 2025.

Le rapporteur,

M. 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 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.

Pour expédition,
Un greffier,

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 4 avril 2025, M. B... A..., représenté par Me Usang, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 6 février 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement par le président de la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO) ;

2°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 399 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

l'autorisation de licenciement en litige méconnaît l'article LP. 2611-1 du code du travail de la Polynésie française ; la décision attaquée participe à dissuader l'expression légitime des revendications des salariés de la société STDO, ce qui constitue une atteinte manifeste au droit de grève qui est une liberté collective fondamentale protégée par le droit local, interne, européen et international ; les faits relatifs à l'intervention sur les connexions de flexibles et le vol de charriots s'inscrivent manifestement dans le cadre de l'exercice du droit de grève ;

la décision attaquée est insuffisamment motivée ; cette décision ne contient aucune analyse détaillée des circonstances dans lesquelles se sont déroulés les faits, s'agissant particulièrement du contexte de grève et de celles relatives au lien entre ces faits et ses fonctions de représentation des intérêts du personnel ; les faits reprochés ne sont pas suffisamment précisés ;

les faits qui lui sont reprochés sont indissociablement liés à l'exercice de son mandat représentatif ; l'inspecteur du travail n'établit pas la proportionnalité entre les faits reprochés et la sanction de licenciement et n'envisage pas si une sanction moins lourde pouvait être envisagée ; il travaille fidèlement au sein de l'entreprise depuis plusieurs années sans qu'aucun antécédent disciplinaire n'ait été relevé ;

s'agissant du respect procédural attaché à la décision attaquée, la notification de cette décision « apparaît irrégulière » dès lors que la lettre de licenciement du 14 février 2025 ne fait pas mention des délais et voies de recours ouverts ;

l'inspecteur du travail n'a pas fondé sa décision sur la notion de « faute lourde » telle que prévue à l'article LP. 2611-1 du code du travail de la Polynésie française applicable au licenciement d'un salarié dans l'exercice du droit de grève ; la décision en litige est donc privée de base légale ; en tout état de cause, les faits reprochés ne sont pas constitutifs d'une faute lourde, ni même d'une faute grave ; il n'a jamais été question de causer un préjudice définitif à l'entreprise ni d'intention de nuire ; le but étant seulement de faire pression sur la direction pour obtenir satisfaction.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 mai 2025, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que les moyens de la requête sont infondés tant en fait qu'en droit.

Par une ordonnance du 9 mai 2025, la clôture de l'instruction a été fixée au 2 juin 2025.

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 M. Graboy-Grobesco,
- les conclusions de M. Boumendjel, rapporteur public,
- les observations de M. C... pour la Polynésie française.

Considérant ce qui suit :

M. A... a été recruté le 1er février 2016 par la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO), par contrat à durée indéterminée, pour exercer les fonctions de manutentionnaire sur le site de Fare Ute (Papeete). Le 30 mars 2023, il a été élu délégué du personnel suppléant sur la liste du syndicat CSIP. Le 15 décembre 2023, lors d'un mouvement de grève, un vol de cinq charriots de la STDO a été commis ainsi que des blocages de connexion entre les flexibles et l'entrée des pipelines situés sur le site de Fare Ute. Le vol des charriots a rendu impossible le déchargement du tanker « Alycone V14 » prévu le 16 décembre 2023. Après une plainte déposée auprès de la police nationale, le président de la STDO a remis au requérant, le 5 décembre 2024, une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire susceptible d'aboutir à un licenciement pour motif personnel. Par un courrier du 13 décembre 2024, le président de la STDO a demandé à la direction du travail de l'autoriser à licencier M. A.... Après enquête contradictoire, l'inspecteur du travail a, par une décision du 6 février 2025, autorisé le licenciement du requérant. Par la présente requête, M. A... demande l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

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 ; 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. ». Aux termes de l'article LP. 2512-1 du même code : « 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. (...) ».

En vertu des dispositions du code précité, 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, notamment dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, des dispositions de l'article LP. 2611-1 du code susvisé aux termes duquel « l'exercice du droit de grève, dans les conditions définies au présent titre, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. (...) », et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

Aux termes de l'article 10 de la convention collective du travail des entreprises de stockage, conditionnement et distribution des hydrocarbures liquides et gazeux, applicable aux salariés de la STDO : « Les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Cependant, l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements. (...) ».

Contrairement à ce que soutient le requérant, les dispositions qu'il invoque, mentionnées au point 2, imposent la motivation de la demande d'autorisation de licenciement adressée par l'employeur à la direction du travail et non celle de la décision de l'inspecteur du travail saisi d'une telle demande. En tout état de cause, la décision en litige portant autorisation de licenciement est suffisamment motivée tant en droit qu'en fait. Elle apporte notamment de nombreuses précisions sur les faits de vol du matériel nécessaire au déchargement du tanker ainsi que sur ceux tenant au blocage de la connexion normalement établie entre les flexibles et l'entrée des pipelines. Le contexte du mouvement de grève des salariés de la société STDO développé en décembre 2023 y est expressément rappelé et l'inspecteur du travail précise également qu'il n'apparaît aucun lien entre le mandat détenu par l'intéressé et la procédure de licenciement en cours. Le fait que les termes de cette décision n'apportent

pas une analyse davantage circonstanciée des événements reprochés et de leur lien avec la grève et les fonctions de représentation des intérêts du personnel du requérant n'est pas de nature, à lui seul, à entraîner l'annulation de la décision attaquée sous l'angle de sa présentation formelle.

En principe, l'autorité de la chose jugée au pénal ne s'impose à l'administration comme au juge administratif qu'en ce qui concerne les constatations de fait que les juges répressifs ont retenues et qui sont le support nécessaire du dispositif d'un jugement devenu définitif, tandis que la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'un jugement de relaxe tirés de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité. Il appartient, dans ce cas, à l'autorité administrative d'apprécier si les mêmes faits sont suffisamment établis et, dans l'affirmative, s'ils justifient l'application d'une sanction administrative. Il n'en va autrement que lorsque la légalité de la décision administrative est subordonnée à la condition que les faits qui servent de fondement à cette décision constituent une infraction pénale.

Il ressort des pièces du dossier que, par un jugement correctionnel du tribunal de première instance de Papeete du 18 octobre 2024, M. A... a été déclaré coupable d'un vol en réunion de cinq chariots sur le site de l'entreprise, commis du 14 décembre au 16 décembre 2023. Le jugement a relevé que les chariots en question ont été momentanément entreposés à son domicile. Les faits de vol et de recel de chariots appartenant à la STDO reprochés à M. A... constituent une atteinte à l'outil de travail et un détournement de matériel susceptible d'être utilisé par des personnels non-grévistes qui sont détachables de l'exercice normal du droit de grève dont pourrait user le requérant, et sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié protégé qui, de surcroît, n'a pas joué le rôle modérateur que peut assurer un délégué du personnel dans un conflit de travail. Par suite, M. A... n'est pas fondé, dans les conditions ci-dessus rappelées et constatées par la juridiction pénale, à soutenir que les faits qui lui sont reprochés sont indissociablement liés à l'exercice de son mandat représentatif, que la décision attaquée participe à dissuader l'expression légitime des revendications des salariés de la société STDO dont il fait partie ou encore qu'elle porte atteinte à son droit de grève.

Le requérant ne conteste pas utilement le fait que la société STDO a été contrainte d'organiser une intervention de reconnexion des flexibles et de réaliser une épreuve d'étanchéité par des cadres de l'entreprise durant quatre heures, accusant un retard de déchargement de six heures ainsi que le rappelle l'inspecteur du travail dans sa décision. Les agissements délibérés pénalement sanctionnés du requérant, détachables de l'exercice normal du droit de grève ainsi qu'il a été dit, et suffisamment graves, sont constitutifs d'un manquement sérieux à ses obligations de loyauté envers son employeur. Compte tenu de ces éléments, la décision de licenciement en litige doit être regardée comme proportionnée et il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire applicable que l'inspecteur du travail, à qui il revient d'autoriser le licenciement en cause ou de le refuser, doit nécessairement envisager la possibilité d'une sanction moins lourde pour le salarié protégé visé dans la

décision qu'il prend. Par ailleurs, le fait que l'inspecteur du travail n'ait pas fait référence à la notion de « faute lourde » dans sa décision d'autorisation de licenciement ne prive pas celle-ci de base légale eu égard à la gravité des faits reprochés relevée. La circonstance que le requérant ait travaillé au sein de l'entreprise depuis plusieurs années sans qu'aucun antécédent disciplinaire n'ait été relevé est d'ailleurs sans incidence sur la légalité de la décision querellée.

La circonstance que le courrier de notification du 14 février 2025 de la décision attaquée soit dépourvu de la mention relative aux voies et délais de recours n'a aucune incidence sur la légalité de la décision portant autorisation de licenciement.

Il résulte de ce qui précède que M. A... n'est pas fondé à contester la décision du 6 février 2025 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement.

Sur les frais liés au litige :

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.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. A... est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. B... A..., à la Polynésie française et à la Société Tahitienne Des Oléoducs (STDO).

Délibéré après l'audience du 16 septembre 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 30 septembre 2025.

Le rapporteur,

M. 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 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.

Pour expédition,

Un greffier,