

GE_GERICHTE ATA/820/2013 vom 17. Dezember 2013

GE Cour de justice, 2013-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_820_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/820/2013 du 17 décembre 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/820/2013 del 17 dicembre 2013

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 (LPA - E 5 10) sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c).

b. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Elles sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, ordinairement par écrit (art. 46 al. 2 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

En l'espèce, l'hospice a été interpellé le 27 juillet 2010 par la recourante qui lui demandait de statuer par décision sur des prétentions pécuniaires qu'elle

- 11/14 - A/3265/2010 prétendait tirer de son contrat de travail, d'une part et, d'autre part, sur le contenu de son certificat de travail final. L'intimé a répondu qu'elle refusait la demande de paiement. Il s'est ainsi déterminé sur les prétentions pécuniaires de la recourante. Son courrier du 25 août 2010 doit donc être considéré comme une décision, entachée d'une irrégularité dès lors qu'elle ne comporte aucune indication des voies et délais de recours. Cette irrégularité n'a cependant pas entraîné de préjudice pour l'intéressée qui a été à même de s'adresser en temps utile à la chambre de céans. 2)

La recourante réclame le paiement d'heures supplémentaires et de vacances non prises en raison de son état de santé.

Les délais de réclamation et de recours fixés par la loi sont des dispositions impératives de droit public. Ils ne sont, en principe, pas susceptibles d'être prolongés (art. 16 al. 1er, 1ère phrase LPA), restitués ou suspendus, si ce n'est par le législateur lui-même (ATA/35/2013 du 22 janvier 2013 consid. 3b; ATA/400/2012 du 26 juin 2012 consid. 3a ; ATA/389/2012 du 19 juin 2012 consid. 2b). Ainsi, celui qui n'agit pas dans le délai prescrit est forclo et la décision en cause acquiert force obligatoire (ATA/284/2012 du 8 mai 2012 consid. 4 ; ATA/745/2010 du 2 novembre 2010 consid. 5 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 443 ; SJ 2000 I 22 consid. 2, p. 24).

Les cas de force majeure restent réservés (art. 16 al. 1er, 2ème phrase, LPA). A cet égard, il y a lieu de préciser que tombent sous cette notion les événements extraordinaires et imprévisibles qui surviennent en dehors de la sphère d'activité de l'intéressé et qui s'imposent à lui de l'extérieur de façon irrésistible (ATA/280/2012 du 8 mai 2012 consid. 4d ; ATA/105/2012 du 21 février 2012 ; ATA/586/2010 du 31 août 2010 consid. 4 et les réf.

citées).

La décision de licenciement du 24 février 2010 précisait que les éventuels soldes de vacances et heures supplémentaires étaient considérés comme pris durant la période de dispense de travail. La recourante était à ce moment déjà en arrêt de travail pour une durée indéterminée et ne pouvait ignorer, au vu notamment des certificats médicaux de février et mars 2010, que cet état perdurerait pendant la dispense de son obligation de travailler.

Dès lors, elle aurait dû prendre des conclusions à cet égard dans le délai de recours de 30 jours contre la décision susmentionnée. Elle ne l'a pas fait, bien qu'agissant par l'entremise d'un conseil. Sa démarche du 27 juillet 2010, ne saurait avoir pour conséquence de faire renaître ce délai et lui permettre en réalité de compléter son recours plus de 4 mois après l'échéance du délai ordinaire pour ce faire, sauf à compromettre la sécurité du droit. 3)

La recourante prétend au versement de la différence de salaire entre le taux d'activité de 90% auquel elle prétendait et soutient avoir travaillé jusqu'à la fin

- 12/14 - A/3265/2010 des rapports de service et le taux d'activité de 80% auquel son employeur l'avait ramenée dès le 1er juin 2009, contre son gré et malgré son opposition.

Il ressort du dossier que la recourante a contesté la diminution de son taux d'activité dès le mois d'avril 2009. Son employeur n'est toutefois pas revenu sur cette modification qui a pris effet le 1er juin 2009 et l'intéressée a, dès cette date, été rémunérée pour une activité à 80%, en respectant en deux temps, le délai de congé pour imposer ce changement en cas de désaccord de l'employée (ATF 123 III 246). Dans ses échanges de correspondance avec l'hospice, elle indique, par l'entremise de son conseil et avant son licenciement, avoir cherché à obtenir de travailler à nouveau à 90%, sans remise en cause de la validité de la modification intervenue. Enfin, dans ses conclusions subsidiaires sur recours contre la décision de licenciement du 24 février 2010, elle demande à ce que lui soit octroyée une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut, lequel correspondait à un taux d'activité de 80%. Dans ledit recours, elle n'a par ailleurs pris aucune conclusion relative à son taux d'activité prétendu et à d'éventuelles prétentions financières en découlant. Or, s'agissant d'un élément de son contrat de travail dont elle contestait la résiliation, elle devait faire valoir toutes ses prétentions à cet égard dans le délai de recours de 30 jours dès la notification de cette dernière. Sa demande du 27 juillet 2010 était ainsi tardive. L'hospice n'aurait pas dû entrer en matière, même sommairement, sur cette demande et la déclarer irrecevable. 4)

La recourante se plaint du contenu du certificat de travail du 25 août 2010.

a. Selon l'article 31A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05), tout membre du personnel peut recourir au Tribunal administratif contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant.

Par décision au sens de l'article 31A LPAC, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par l'employé auprès de l'autorité qui l'a employé.

b. En effet, en tant que tel le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'article 4 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte

matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure

- 13/14 - A/3265/2010 administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délais de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc. (ATA/222/2005 du 19 avril 2005).

En l'espèce, l'intimé a joint à son courrier du 25 août 2010 un certificat de travail dont la recourante conteste le contenu devant la chambre de céans sans avoir préalablement invité l'hospice à se déterminer formellement sur les modifications souhaitées. La question de savoir si le fait d'avoir transmis un projet dont son interlocuteur pourrait s'inspirer peut tenir lieu d'une telle démarche souffrira de demeurer ouverte.

En effet, le certificat de travail du 25 août 2010 a une teneur identique au certificat de travail intermédiaire du 28 avril 2010 remis à l'intéressée et pour lequel on ne trouve aucune trace de contestation dans le dossier. La recourante indique certes avoir contesté oralement le contenu de ce premier certificat et que des négociations auraient alors été engagées sans aboutir, les rapports de travail ayant pris fin pendant les négociations. Toutefois, cette allégation n'est pas étayée. En outre, le certificat de travail intermédiaire a été établi deux mois après la résiliation des rapports de travail et on comprend difficilement que l'échéance du délai de congé ait pu mettre fin à de telles discussions sans réaction de l'intéressée alors que ce document lui devenait encore plus indispensable. Force est donc de retenir qu'elle en a accepté la teneur. Elle ne peut dès lors plus tenter de la remettre en question en contestant le certificat de travail du 25 août 2010. 5)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté dans la mesure où il est recevable.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe et aucune indemnité de procédure ne lui sera octroyée (art. 87 LPA).

* * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.