

GE_GERICHTE A/3265/2010 vom 17. Dezember 2013

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3265_2010

FR: GE_GERICHTE A/3265/2010 du 17 décembre 2013

IT: GE_GERICHTE A/3265/2010 del 17 dicembre 2013

Erwägungen

E. 2

Contribuer, par ces travaux, à la compréhension et à l'amélioration qualitative des conditions de vie de la population genevois et notamment de celle qui s'adresse à l'Hospice général.

E. 3

L'observation des mutations intervenant dans ces domaines.

E. 4

L'évaluation de pratiques sociales, notamment de celles de l'Hospice général en collaboration avec les services et unités compétents.

E. 5

L'élaboration des plans d'études et de statistiques à entreprendre.

E. 6

La définition d'hypothèses et d'objectifs d'investigation.

E. 7

Le choix des méthodes et des modalités d'investigation.

E. 8

Le recensement et/ou la récolte des données.

E. 9

L'analyse et l'interprétation des données obtenues.

E. 10

La mise en ordre et la présentation des résultats et des conclusions sous forme de rapport.

E. 11

La direction de collaborateurs qui participent à l'exécution des relevés statistiques et aux études spécifiques.

E. 12

La participation à des groupes de travail et la présentation des travaux exécutés dans le cadre du poste dito ». 3) Selon avenant du 19 février 2008 à son contrat d'engagement, le taux d'activité de Mme X_____ est passé à 90 % dès le 1^{er} mars 2008 pour une durée indéterminée. >![if> 4) Par courrier du 5 février 2009, mentionné mais non produit, l'hospice a adressé à Mme X_____ un avenant à son contrat d'engagement, ramenant son taux d'activité à 80 %, dès le 1^{er} mars 2009. >![endif> ![if> 5) Le 2 mars 2009, Mme

X_____ a informé son employeur qu'elle n'acceptait pas cette réduction de son taux d'activité. Elle avait eu l'occasion de faire part à plusieurs reprises à sa hiérarchie de son désir d'augmenter son temps de travail, non de le diminuer. ![/endif]>![if> 6) Le 2 avril 2009, Mme X_____ a demandé à l'hospice de lui verser pour mars 2009 un salaire correspondant à un taux d'activité de 90 % et non de 80 % comme cela avait été fait. Selon l'avenant du 19 février 2008, elle était employée à un taux d'activité de 90 % et elle n'avait pas accepté l'avenant du 5 février 2009 réduisant ce taux à 80 %. ![/endif]>![if> 7) Le 21 avril 2009, l'hospice a informé Mme X_____ que le délai de trois mois pour la fin d'un mois n'avait pas été respecté lors de l'établissement de l'avenant du 5 février 2009. Il proposait donc de maintenir le taux d'activité de l'intéressée à 90 % jusqu'au 31 mai 2009, date à laquelle elle reprendrait son taux initial d'activité de 80 %. ![/endif]>![if> 8) Le 23 avril 2009, l'hospice a envoyé à Mme X_____ un nouvel avenant à son contrat d'engagement, annulant et remplaçant celui du 5 février 2009, ramenant son taux d'activité à 80 % dès le 1^{er} juin 2009. ![/endif]>![if> 9) Le 5 mai 2009, Mme X_____ a fait à nouveau part de ce qu'elle n'était pas d'accord avec la diminution de son taux d'activité. ![/endif]>![if> 10) Le 11 juin 2009, en référence à un entretien qui s'était déroulé le 25 mai 2009 et avait porté sur l'appréciation et la fixation d'objectifs (ci-après : EAFO) ainsi que sur les modalités du contrat de travail et les heures supplémentaires, l'hospice a confirmé que le taux d'activité de Mme X_____ avait été ramené à 80 % dès le 1^{er} juin 2009, l'augmentation à 90 % ayant été provisoire. Quant aux heures supplémentaires, elles devaient être validées par la hiérarchie. ![/endif]>![if> 11) Le 3 septembre 2009, l'hospice a adressé à Mme X_____ un courrier relatif à l'EAFO du 25 mai 2009. Elle n'avait pas signé le document s'y rapportant ni fait parvenir sa détermination sur les points qu'elle contestait, à propos desquels elle avait eu plusieurs échanges avec sa supérieure hiérarchique. Sans commentaire de sa part sous quinzaine, l'EAFO serait considéré comme validé. ![/endif]>![if> 12) Le 7 septembre 2009, Mme X_____ a retourné le document relatif à l'EAFO à son employeur, signé et accompagné de commentaires contestant certains points ou critiques. ![/endif]>![if> 13) Le 25 septembre 2009, l'hospice a informé Mme X_____ que suite à sa dernière évaluation, lors de sa séance du 14 septembre 2009, la direction avait décidé de reporter sa nomination au 1^{er} octobre 2010. Sa période probatoire était prolongée d'une année. ![/endif]>![if> 14) Dans le courant du mois de novembre 2009, une séance et un échange de correspondance sont intervenus entre Mme X_____, assistée d'un conseil, et son employeur, sans que les divergences s'aplanissent, en particulier sur le taux d'activité de l'intéressé. ![/endif]>![if> 15) Le 10 décembre 2009, alors que Mme X_____ était en arrêt de travail d'une durée indéterminée pour cause de maladie, l'hospice a informé celle-ci que le rapport de confiance indispensable à la poursuite de la collaboration était rompu. En conséquence, il serait mis fin au contrat de travail dont la résiliation formelle interviendrait ultérieurement, en raison de son absence pour cause de maladie. Elle était d'ores et déjà dispensée de son obligation de travailler durant le délai de résiliation. ![/endif]>![if> 16) Le 17 décembre 2009, Mme X_____, représentée par un nouveau conseil, a demandé à l'hospice d'annuler tant l'EAFO du 25 avril 2009 que la prolongation de la période probatoire du 14 septembre 2009 et de constater qu'elle devait être nommée. Ses droits n'avaient pas été respectés et cela indiquait que le secrétaire général avait probablement l'intention de se séparer d'elle avant même la tenue de l'EAFO litigieux. ![/endif]>![if> 17) Par décision du 24 février 2010, l'hospice a mis fin, pour le 31 mai 2010, aux rapports de service le liant à Mme X_____. Elle était libérée de son obligation de travailler jusqu'à cette date. Les éventuels soldes de vacances et

heures supplémentaires étaient considérés comme pris durant la période de dispense de travail. La décision était exécutoire nonobstant recours. ![/endif]>![if > 18) Le 29 mars 2010, Mme X_____ a recouru auprès du Tribunal administratif, devenu depuis le 1 er janvier 2011 la chambre administrative de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision susmentionnée, concluant à son annulation et à ce que l'hospice soit invité à la réintégrer à un poste correspondant à ses capacités professionnelles et à ses compétences. Subsidiairement, l'hospice devait être condamné à lui verser un montant de CHF 201'812.- (cause A/1121/2010).![/endif]>![if > 19) Le 28 avril 2010, l'hospice a établi un certificat de travail intermédiaire pour Mme X_____. Sa teneur était la suivante : ![/endif]>![if > « Nous soussignés, certifions que Madame X_____, née le _____ 1956, travaille à l'Hospice général, institution genevoise d'aide sociale, depuis le 1 er octobre 2007, à 80 % en qualité de chargée de recherche en statistique et études sociales, rattachée à la direction générale. Dès le 1 er mars 2008 le taux d'activité de Madame X_____ a été fixé à 90 % pour des raisons de service. Le 30 mai 2009, ce taux a été ramené à 80 %. Dès son entrée en fonction, Madame X_____ a été chargée de la mise en place de la statistique de l'aide sociale pour l'OFS en qualité de cheffe de projet maîtrise d'ouvrage (MOA). Ce projet concerne le développement d'une interface informatique pour la saisie de toutes les données requises par la Confédération pour la statistique de l'aide sociale. Au titre de statisticienne, Madame X_____ a participé aux définitions nécessaires pour les deux cahiers de charges principaux : "saisie des données" et "extraction des données". Au titre de cheffe de projet, elle a organisé et planifié les séances de suivi du projet tant au niveau de la direction de projet que du comité de pilotage et du comité de direction. Madame X_____ a eu, dans cette activité, une fonction transversale au sein de l'Institution et devait, à l'extérieur, entretenir les contacts avec l'Office fédéral de la statistique (OFS). Madame X_____ a souhaité être déchargée du rôle de cheffe de projet à l'entrée en fonction de la cheffe de service soussignée, le 1 er mars 2009, afin de pouvoir se consacrer entièrement aux groupes de travail techniques et statistiques sur ce projet. A ce titre, elle reste, à ce jour, la personne de référence sur ce dossier. Compétente et motivée, Madame X_____ est très engagée dans ses activités professionnelles dont la réussite lui tient à cœur. C'est une collaboratrice consciencieuse, d'une vive intelligence, dont les qualités analytiques son appréciées. Le présent certificat est établi à sa demande ». 20) Le 20 mai 2010, l'hospice a conclu au rejet du recours. Tant la demande de réintégration que la demande d'indemnisation devaient être écartées. ![/endif]>![if > 21) Mme X_____ a produit des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail totale, pendant la période du 1 er mars au 31 mai 2010, le dernier certificat datant du 19 avril 2010. ![/endif]>![if > 22) Le 27 juillet 2010, Mme X_____ a informé l'hospice que son contrat de travail n'avait pas été modifié valablement par l'avenant du 23 avril 2009 puisqu'elle ne l'avait pas accepté. Elle avait continué à travailler au vu et su de sa hiérarchie à 90 % tout en recevant un salaire à 80 % dès le 1 er juin 2009. Elle avait finalement accepté le principe d'une réduction de son taux d'activité dans le courant du mois de novembre 2009, sous la menace d'un licenciement. Malgré cette acceptation, elle avait tout de même été licenciée. Elle réclamait dès lors le paiement de la différence entre le salaire correspondant à son activité effective à 90 % et le salaire versé pour une activité à 80 %, du 1 er juin 2009 au 31 mai 2010, soit CHF 11'988,60. Elle demandait en outre le paiement de son solde de vacances non prises de 4,5 jours pour 2009 et de 8,3 jours pour 2010, calculé sur la base d'un taux d'activité à 90 %, soit un montant de CHF 5'752,32. Ce solde n'avait pu être pris en raison de son arrêt maladie. Elle demandait

enfin un certificat de travail final, afin de pouvoir rapidement trouver un emploi. Un projet était joint dont l'hospice pourrait s'inspirer. Au cas où l'hospice ne souhaiterait pas donner une suite favorable à ses demandes elle le priait de rendre une décision formelle.

23) Le 25 août 2010, l'hospice a refusé la demande de paiement. Une erreur dans le délai de changement du taux d'activité de Mme X_____ s'était produite et avait été rectifiée et, dans le respect du délai de trois mois, le changement était intervenu. Les menaces de licenciement étaient contestées. Mme X_____ s'était engagée dans une formation dont les quatre premiers jours avaient eu lieu en mai 2010. Elle avait donc pu disposer de son solde de vacances pendant ce mois. Son certificat de travail était annexé. Ce dernier document avait la teneur suivante : « Nous soussignés, certifions que Madame X_____ née le _____ 1956, originaire de Genève, a travaillé à l'Hospice général, institution genevoise d'aide sociale, du 1^{er} octobre 2007 au 31 mai 2010, à 80 % en qualité de chargée de recherches au Service des études et statistiques, rattaché à la direction fédérale. Dès le 1^{er} mars 2008 le taux d'activité de Madame X_____ a été fixé à 90 % pour des raisons de service. Le 30 mai 2009, ce taux a été ramené à 80 %, selon les termes de son contrat initial. Dès son entrée en fonction, Madame X_____ a été chargée de la mise en place de la statistique de l'aide sociale pour l'OFS en qualité de cheffe de projet maîtrise d'ouvrage (MOA). Ce projet concerne le développement d'une interface informatique pour la saisie de toutes les données requises par la Confédération pour la statistique de l'aide sociale. Au titre de statisticienne, Madame X_____ a participé aux définitions nécessaires pour les deux cahiers des charges principaux : "saisie des données" et "extraction des données". Elle a assuré les contrôles de qualité des données et le suivi des corrections. Au titre de cheffe de projet, elle a organisé et planifié les séances de suivi du projet tant au niveau de la direction de projet que du comité de pilotage et du comité de direction. Madame X_____ a eu, dans cette activité, une fonction transversale au sein de l'Institution et a collaboré étroitement avec l'Office fédéral de la statistique (OFS). Madame X_____ a également été en charge de la conception et de la gestion des bases de données SPSS pour les analyses statistiques effectuées par le Service des études et statistiques, dont le rôle est de fournir des réponses statistiques aux requêtes internes et externes que reçoit l'Institution, notamment de la part de l'Administration cantonale. Compétente et motivée, Madame X_____ est très engagée dans ses activités professionnelles dont la réussite lui tient à cœur. C'est une collaboratrice consciencieuse, d'une vive intelligence, dont les qualités analytiques sont appréciées. Madame X_____ nous quitte libre de tout engagement, hormis celui du secret de fonction, auquel elle reste soumise. Nous lui souhaitons plein de succès dans la suite de son parcours professionnel ». 24) Le 27 août 2010, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties au cours de laquelle Mme X_____ et l'hospice ont précisé leur position respective en persistant dans leurs conclusions. 25) Par acte du 29 septembre 2010, Mme X_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre le courrier de l'hospice du 25 août 2010 et le certificat de travail annexé, concluant préalablement à la jonction avec la cause A/1121/2010, à la production par l'hospice des versions papier de l'EAFO du 25 août 2009 et principalement à l'annulation du refus de paiement, à la condamnation de l'hospice à lui verser les montants de CHF 11'988,60 et CHF 5'732,32 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 mai 2010 et à la modification du certificat de travail du 25 août 2010 en des termes qui seront repris en tant que de besoin dans les considérants en droit. L'état de fait de la cause A/1121/2010 était identique à celui du recours, la question du licenciement posée dans la première procédure était liée à celles du taux d'activité, du solde de vacances

non pris et du certificat de travail final. La jonction des causes permettrait ainsi d'éviter des jugements contradictoires. Elle n'avait pas accepté la réduction de son taux d'activité et, pensant qu'une telle modification de son contrat ne pouvait intervenir sans son accord, elle avait continué à travailler à 90 % jusqu'à la fin des rapports de travail au vu et su de sa hiérarchie, malgré le fait que son salaire était calculé sur la base d'un taux d'activité de 80 %. C'est sous la menace de licenciement qu'elle avait accepté ce dernier taux d'activité, ce qui n'était pas une acceptation valable. Elle avait un solde de vacances de 12,8 jours au total qu'elle n'avait pu prendre en raison de son incapacité de travail. Le fait qu'elle ait suivi une formation dont les quatre premiers jours sont intervenus en mai 2010 ne permettait pas à l'hospice de nier ses prétentions en paiement des vacances non prises. Cette formation était nécessaire pour pouvoir se remettre de son atteinte à la santé et de retrouver du travail dans de bonnes conditions. Quant au certificat de travail établi par l'hospice, il comportait des erreurs dans la description de ses tâches et ne donnait aucune indication sur son comportement, voire était incomplet. Ce recours a été enregistré sous cause A/3265/2010.

26) Les 8 et 21 octobre 2010, Mme X_____ et l'hospice ont persisté dans leurs conclusions respectives dans la cause A/1121/2012, qui a été gardée à juger avec avis aux parties. 27) Le 29 octobre 2010, l'hospice a conclu à l'irrecevabilité du recours à titre principal et, subsidiairement, à son rejet. Les faits exposés dans la cause A/3265/2010 étaient identiques à ceux exposés dans la cause A/1121/2010. La question de la variation du taux d'activité était discutée dans le cadre de cette dernière. Le droit au paiement de vacances non prises aurait pu faire l'objet de conclusions dans ce cadre, dans la mesure où, libérée de son obligation de travailler, l'intéressée avait d'emblée remis un certificat d'incapacité de travailler. Le certificat de travail du 25 août 2010 était similaire, hormis pour les dates et quelques ajouts, à un certificat de travail intermédiaire du 28 avril 2010, qui n'avait pas donné lieu à contestation. Le recours du 29 septembre 2010 visait donc uniquement à réparer des omissions du recours initial. Il n'y avait pas lieu de le joindre à la cause A/1121/2010, dont les enquêtes étaient closes et dans le cadre de laquelle il ne constituerait qu'un troisième échange d'écritures, faute de portée propre. Le recours était en outre mal fondé. La réduction du taux d'activité de Mme X_____ s'était faite conformément aux exigences jurisprudentielles en cas d'absence d'accord de l'employé et était effective depuis le 1^{er} juin 2009, nonobstant le fait que l'intéressée ne l'ait pas acceptée. Le paiement des vacances non prises n'était pas justifié au regard des circonstances, Mme X_____ ayant eu le temps de reprendre ses jours de vacances dus pendant le délai de résiliation dès lors qu'elle avait eu le temps de suivre une formation, nonobstant l'incapacité de travail dont elle se prévalait. Enfin, Mme X_____ n'avait pas interpellé l'hospice sur les modifications souhaitées du certificat de travail avant de recourir et, par ailleurs, la teneur de celui-ci était exacte et bienveillante.

28) Le 2 novembre 2010, le juge délégué a suspendu l'instruction de la cause A/3269/2010 jusqu'à droit connu dans la cause A/1121/2010. 29) Par arrêt du 30 août 2011, définitif et exécutoire, la chambre administrative a admis, dans la mesure où il était recevable, le recours de Mme X_____. Elle a jugé que la résiliation des rapports de service était contraire au droit et, constatant que l'hospice était opposé à la réintégration de l'intéressée, a fixé l'indemnité due à deux mois du dernier traitement, à l'exclusion de toute autre rémunération (ATA/525/2011). La chambre administrative a retenu que Mme X_____ avait retrouvé un emploi à plein temps depuis le 1^{er} août 2010 et ne pourrait dès lors être réintégrée au personnel de l'hospice. Elle était demeurée sans emploi entre le 1^{er} juin et le 31 juillet 2010. Durant cette période, elle était à disposition de l'employeur, de sorte que le

refus de ce dernier d'entrer en matière sur une réintégration ouvrait la voie à indemnisation. Le licenciement, intervenu alors que Mme X_____ était en période probatoire et en arrêt maladie, respectait les délais prévus par la loi. En revanche, l'intéressée n'avait pas été entendue avant que la décision de licenciement soit prise, la teneur du courrier du 10 décembre 2010 ne laissant aucun doute quant au fait que la décision était déjà prise. 30) Le 15 novembre 2011, le juge délégué a repris l'instruction de la cause A/3265/2011, et a demandé à Mme X_____ de lui indiquer si et dans quelle mesure elle persistait dans son recours. 31) Le 28 novembre 2011, l'intéressée a persisté intégralement dans son recours et a demandé à pouvoir communiquer des observations complémentaires au vu de l'ATA/525/2011. 32) Le 13 janvier 2012, dans le délai imparti, Mme X_____ a complété ses écritures. Il ressortait de l'ATA/525/2011 qu'elle s'était opposée à plusieurs reprises à la diminution de son taux d'activité de 90 % à 80 %. La procédure A/1121/2010 contestait le licenciement. Dans la présente cause, elle contestait la validité de la réduction de son taux d'activité. Il n'y avait donc pas identifié d'objet. Quant aux vacances, elle ne pouvait faire valoir de prétention dans le cadre du premier recours, puisque les rapports de travail n'étaient pas terminés à ce moment-là et qu'aucune décision finale de l'hospice n'avait été rendue à ce sujet. La méthode calcul de l'hospice étant plus favorable, elle modifiait ses conclusions en paiement dans ce sens. Enfin, elle avait contesté oralement son certificat de travail intermédiaire et des négociations avaient alors été engagées mais n'avaient pas abouti, les rapports de travail ayant pris fin avant leur issue. L'hospice avait donc pu se déterminer sur les modifications sollicitées, conformément à la jurisprudence. Pour le surplus, elle persistait dans son argumentation au fond. 33) Le 28 février 2012, l'hospice a persisté dans son argumentation et ses conclusions, relevant en outre qu'une amplification des conclusions initiales de Mme X_____ n'était pas possible au-delà du délai légal de recours. 34) Le 3 avril 2012, Mme X_____ a campé sur ses positions. 35) Le 21 novembre 2012, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1) Selon l'art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités administratives. a. Au sens de l'art. 4 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 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 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 forclos 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 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 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.![endif]>![if> 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.