

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2700/2013

ATAS/216/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 17 février 2014

6^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur I _____, domicilié à GENEVE, représenté par le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs – SIT, Mme J _____

recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, service juridique, rue des Gares 16, GENEVE

intimé

Siégeant : Valérie MONTANI, Présidente; Maria Esther SPEDALIERO et Jean-Pierre WAVRE, Juges assesseurs

EN FAIT

1. M. I_____ (ci-après l'assuré), né en 1965, s'est inscrit le 4 janvier 2012 à l'Office régional de placement (ORP) et un délai-cadre a été ouvert en sa faveur du 1^{er} février 2012 au 31 janvier 2014 avec un gain assuré de 6'748 fr.

L'assuré est titulaire d'un CFC d'employé de compagnie aérienne obtenu en 1985 et d'un diplôme de l'Université Pierre Mendès en France, du 9 mars 2007, intitulé « Executive master of business administration in international General Management ». Il a exercé de 1985 à 2001 comme agent commercial et agent service passagers auprès de plusieurs compagnies d'aviation. Il a encore exercé une activité de service manager pour X_____ international de 2001 à 2007, de gestionnaire pour Y_____ SA de 2007 à 2008 et de commis administratif pour XA_____ d'octobre 2010 à janvier 2012.

2. Le 18 décembre 2012, l'Office cantonal de l'emploi (ci-après l'OCE) a informé l'assuré que ses indemnités fédérales arriveraient prochainement à leur terme et qu'il était invité à participer à une séance d'information concernant les prestations pour assurés en fin de droit.
3. Le 7 mars 2013, Madame K_____, collaboratrice de l'OCE, département de la solidarité et de l'emploi (ci-après DSE) a contacté l'assuré pour lui proposer un poste de chef d'équipe au sein de l'association Z_____ (ci-après Z_____).

Cette dernière avait émis un document intitulé « Annonce de poste – Profil recherché », selon lequel le profil du candidat recherché était le suivant :

- le candidat devait avoir un permis de conduire ;
- il n'y avait pas d'exigence particulière par rapport au niveau d'informatique ;
- le niveau de français devait être bon.

Ce même document précisait, au point dénommé « Qualifications / connaissances particulières » :

- gestion équipe de travail ;
- autonome ;
- dynamique ;
- bonne présentation.

4. Le 8 mars 2013, l'assuré s'est adressé à Mme K_____ pour lui demander le descriptif dudit poste.

Le même jour, Mme K_____ lui a adressé le descriptif suivant :

« Chef d'équipe expérience dans la gestion d'une équipe, autonome, dynamique, bonne présentation. Permis de conduire

suivi des prestations du transport de repas ; gestion et planification d'une équipe de 6 personnes ; participe au transport en cas d'absences/maladie »

5. Le 14 mars 2013, l'OCE a informé l'assuré qu'il pourrait, moyennant l'obtention d'un emploi à durée indéterminée, bénéficier d'une allocation de retour en emploi (ci-après ARE).
6. Le 14 mars 2013, une note au dossier de l'OCE mentionne que l'assuré a été engagé par Z_____.
7. Par courriel du 15 mars 2013, l'OCE a indiqué à l'assuré que M. L_____ de Z_____ lui communiquerait son salaire et la date d'engagement.
8. Par courriel du 18 mars 2013, l'OCE, soit Mme K_____ a informé l'assuré qu'elle n'avait malheureusement pas pu lui obtenir le salaire maximum et que son salaire s'élèverait donc à 3'725 fr.
9. Dès le 19 mars 2013, l'assuré a été engagé en emploi de solidarité (ci-après EDS) à 100 % par Z_____ pour un salaire mensuel de 3'725 fr. fixé selon l'art. 43 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage.

Le 20 février 2012, Z_____ avait signé avec le DES une nouvelle convention de collaboration, en vigueur dès le 1^{er} février 2012 et prévoyant notamment que Z_____ s'engageait à employer des postes en EDS sur la base de 80 emplois à 100 % dès le 1^{er} février 2012 et 85 emplois à 100 % dès le 1^{er} janvier 2013.

Le 3 janvier 2012, Z_____ avait rempli un formulaire destiné à l'OCE sur son activité. Il ressortait de celui-ci que 13 personnes non EDS (total équivalent temps plein de 9,5) travaillaient pour Z_____, soit 1 directeur, 3 directeurs adjoints, 1 secrétaire administrateur, 1 secrétaire, 1 contremaître, 1 chauffeur, 1 apprenti et 4 bénéficiaires de prestations de l'Hospice général. Les postes EDS suivants avaient été créés depuis 2008:

Intitulé des postes	Description du poste	Nb. de postes
Chauffeur-livreur/se	Tournées de récoltes, tri et conditionnement de denrées	7
Conducteur/trice cyclotri	Prestations de services voirie	2
Chauffeur-livreur/se	Tournées de récoltes, tri et conditionnement de denrées	10
Conducteur/trice cyclotri	Prestations de services voirie	6
Assistant(e) administratif/ve	Soutien administratif	1
Mécanicien(ne)	Entretien et réparation	3
Chauffeur-livreur/se	Tournées de récoltes, tri et conditionnement de denrées	8
Conducteur/trice cyclotri	Prestations de services voirie	6
Adjoint(e) de direction	Soutien à la direction	3

Mécanicien(ne)	Entretien et réparation	2
Adjoint(e) de direction	Soutien à la direction	2
Chauffeur-livreur/se	Tournées de récoltes, tri et conditionnement de denrées	18
Conducteur/trice cyclotri	Prestations de services voirie	12
A définir	A définir	20

Les collaborateurs EDS bénéficiaient de l'encadrement de 4 personnes de la direction, 2 de l'administration et 1 contremaître.

Selon l'annexe 2 du formulaire, les profils recrutés en 2013 étaient les suivants :

43 chauffeur-livreur/ses, 26 conducteur/trices cyclotri, 1 assistant(e) administratif(ive), 5 mécanicien(nes) et 5 adjoint(es) de direction, 5 postes étant à définir. Le salaire mensuel brut de chacun de ces postes s'élevait à 3'225 fr.

10. Le contrat de travail a été signé le 21 mars 2013 par MM. M_____ et N_____ pour Z_____ et par l'assuré, lequel a mentionné sur le contrat « NB : étant donné ma situation, je signe ce contrat, même si le salaire ne correspond pas à la grille salariale EDS ».

Le cahier des charges de l'assuré mentionne qu'il s'agit d'un poste de chef d'équipe à 100 %. Il contient également les indications suivantes :

- missions : coordination des différentes prestations de service attribuées ;
- tâches principales : répartition des charges de travail pour chaque équipe selon cahier des charges fixé par le responsable du département ; veiller au bon déroulement des prestations (tenir l'agenda journalier à jour), veiller au respect des règles de travail pour chaque collaborateur, transmettre toutes informations au responsable de département, ; soutien aux autres chefs d'équipes dans leurs missions en dehors des prestations attribuées ; du lundi au vendredi dès 7h15 prestation récolte repas « Hôtel Richemond » ; du lundi au vendredi dès 10h30 prestation livraison « Crèche Epinettes » ; le lundi-mardi-jeudi et vendredi dès 13h00 prestations Restaurant scolaire ; du lundi au vendredi dès 14h30 prestation récolte repas HUG et le lundi-mardi après-midi et mercredi matin prestation Vita Verdura ;
- tâches secondaires : participer à toutes tâches relatives à Z_____ selon indications du responsable.

11. Par courriel du 24 mars 2013, l'assuré s'est adressé à l'OCE, soit Mme K_____ comme suit:

« J'ai bien reçu votre message et je vous en remercie. Je n'ai pas bien compris la phrase « je n'ai pas pu vous obtenir le salaire maximum », si d'une part les conditions d'obtention de ce salaire et les 3 catégories sont claires et sans ambiguïté dans vos documents, et si d'autre part il est également clair et sans ambiguïté que je suis exactement dans le cas de figure où le salaire maximum s'applique. D'ailleurs,

j'ai ajouté une remarque dans ce sens sur le contrat, quand je l'ai signé, car je compte bien faire valoir mes droits.

Les trois catégories des salaires EDS attribuent clairement le salaire maximum de 4'225 fr. pour un détenteur d'un CFC avec une fonction « spécialisée » ou « à responsabilités », ce qui est tout à fait mon cas pour le poste de « Chef d'équipe » que j'occupe actuellement à l'association Z_____. Dès lors, l'EDS a l'obligation de me fixer ce salaire.

Malgré ma situation difficile, je ne suis pas prêt à laisser passer un abus, surtout pas par une institution publique qui a comme vocation de ne pas participer à la précarité des chômeurs, ni à les enfoncer davantage dans l'assistanat. En cas d'une mauvaise compréhension du cahier des charges et des responsabilités du « chef d'équipe » à Z_____, ci-après un résumé.

- Suivi, encadrement et supervision des collaborateurs sur le terrain, afin de respecter les engagements et les horaires des prestations vis-à-vis des clients et partenaires de Z_____ (tels que des communes, des voiries, la Migros, des groupes de restaurants scolaires, des déchetteries, différentes associations genevoises, etc).
- Une importance particulière est portée sur les aspects d'hygiène dans le cadre de la récolte et de la distribution des repas, basés sur des directives du SCAV (Service de la consommation et des affaires vétérinaires). En cas de non-respect de ces consignes et règles concernant le ramassage de la nourriture, seul le « chef d'équipe » sera tenu pour responsable et sanctionné, si nécessaire ».

12. Par courriel du 26 mars 2013, l'OCE a informé l'assuré que M. N_____ serait entendu le 10 avril et que le cahier des charges serait discuté à cette occasion.
13. Par courrier du 26 avril 2013, Z_____, soit MM. M_____ et N_____, a mis fin aux rapports de travail de l'assuré pour le 5 mai 2013, au motif que la période d'essai n'était pas concluante.
14. Le 3 mai 2013, l'assuré, représenté par le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (ci-après SIT) a demandé à Z_____ les motifs de son licenciement et contesté celui-ci, qu'il a considéré comme abusif dès lors qu'il faisait suite à la contestation de son salaire. Il était aussi abusif de lui avoir reproché d'avoir eu recours au SIT. Quelle que fût l'issue de la situation, son salaire devrait être corrigé (4'225 fr. au lieu de 3'725 fr.) et la différence devrait lui être versée rétroactivement pour les mois où il avait travaillé, soit du 19 mars au 5 mai 2013.
15. Par décision du 7 mai 2013, l'OCE a rejeté la demande de réévaluation salariale de l'assuré au motif que le descriptif du poste et les responsabilités effectives assumées par le recourant, selon les déclarations de M. N_____, ne justifiaient pas un salaire de 4'225 fr. par mois.

16. Par décision du 28 mai 2013, l'OCE a alloué à l'assuré une ARE du 21 mai 2013 au 20 mai 2014 sur la base du contrat de travail signé le 2 mai 2013 avec les transports publics genevois.
17. Le 5 juin 2013, l'assuré, représenté par le SIT, a fait opposition à la décision du 7 mai 2013 de l'OCE, en faisant valoir qu'il était détenteur d'un MBA et d'un DEUG en langues étrangères appliquées, qu'il avait assumé un poste de chef d'équipe encadrant et supervisant une dizaine de collaborateurs sur le terrain, qu'il devait en outre faire appliquer les directives du service de la consommation et des affaires vétérinaires en matière d'hygiène dans le cadre de la distribution des repas, comme relaté dans un procès-verbal d'une réunion des chefs d'équipe et de leurs supérieurs hiérarchiques du 21 mars 2013, et qu'ainsi un salaire de 4'225 fr. par mois était pleinement justifié.
18. Par décision du 26 juin 2013, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assuré au motif que, bien que titulaire de diplômes universitaires, le poste en cause n'impliquait pas de réelles responsabilités d'encadrant vis-à-vis de l'équipe mais principalement des tâches d'exécution, les décisions étant prises par M. L_____, responsable du secteur prestations.
19. Le 22 août 2013, l'assuré, représenté par le SIT, a recouru auprès de la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de la décision sur opposition de l'OCE en concluant à son annulation et à l'octroi d'un salaire de 4'225 fr. du 19 mars au 5 mai 2013 au motif qu'en tant que chef d'équipe, il était responsable du personnel, comme cela ressortait du descriptif du poste et du procès-verbal du 21 mars 2013, qu'il devait lister à 7h00 tous les matins les collaborateurs absents afin d'adapter le planning du jour, et qu'il gérait les heures supplémentaires des employés.
20. Le 10 septembre 2013, l'OCE a conclu au rejet du recours et sollicité l'audition de M. N_____.
21. Le 20 septembre 2013, le recourant a requis l'audition des témoins suivants :
 - M. O_____.
 - M. P_____.
 - M. Q_____.
 - M. R_____.
 - M. S_____.
 - M. T_____.
22. Une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes a eu lieu le 7 octobre 2013.

A cette occasion :

 - a) Le recourant a déclaré que son travail au sein de Z_____ consistait à gérer les équipes sur le terrain, qui se déplaçaient en triporteurs pour effectuer diverses tâches comme ramasser les sacs poubelle, récupérer les repas auprès des restaurants

scolaires, entretenir les éco-points, distribuer des fruits et légumes bio. Il devait attribuer le travail et constituer les équipes, contrôler les présences et s'assurer que le démarrage des équipes se fit à l'heure. Il faisait également des vérifications ponctuelles sur place. Ils étaient trois chefs d'équipe et faisaient à tour de rôle le planning pour le lendemain. Le 21 mars 2013, il avait participé à une séance avec les chefs d'équipe et avait désigné responsable, par la direction, de la récolte et la livraison de la nourriture. Il lui avait été signalé qu'il devait respecter les directives du SCAV en matière d'hygiène, qu'il en était responsable, ce qui impliquait qu'il pouvait être sanctionné en cas de problèmes. Il participait également à deux séances par semaine avec la direction et les autres chefs de service où ils discutaient des problèmes. Dans les grandes lignes, le poste qui lui avait été décrit lors de l'entretien d'embauche par M. L_____ correspondait au poste qu'il avait assumé, sous réserve de la responsabilité qui lui avait été confiée par rapport à la nourriture. Le salaire n'avait pas du tout été abordé lors de cet entretien. Sur ses deux collègues chefs d'équipe l'un était également sous contrat EDS et était rémunéré au salaire le plus bas, quant à l'autre il n'était plus sous contrat EDS mais employé pour Z_____. Il a relevé que le chef d'atelier n'avait sous ses ordres que quatre mécaniciens et que les achats étaient approuvés par M. L_____.

b) Les représentants de l'OCE ont déclaré qu'ils veillaient à ce que les salaires EDS fussent équivalents entre les employeurs qui fournissent des postes équivalents. Dans le cas d'espèce, M. N_____, co-directeur de Z_____ avec M. M_____, leur avait confirmé que le poste du recourant n'était pas à responsabilités, de sorte que la direction du service de solidarité emploi de l'OCE (ci-après SEDS) avait validé le salaire de 3'725 fr. Ils ne savaient pas exactement pour quel motif le chef d'atelier de Z_____ avait obtenu le salaire maximum. Il devait cependant s'agir du seul salaire maximum de tous les employés EDS de Z_____. Ils imaginaient que ce salaire avait été attribué en fonction des responsabilités décrites par M. N_____.

c) M. N_____ a déclaré que le recourant avait été engagé comme coordinateur d'équipe. Il devait assurer le bon fonctionnement des prestations fournies par les personnes sous contrat EDS. Il s'agissait d'un nouveau poste créé en fonction de l'augmentation des prestations. Il y avait en tout trois coordinateurs d'équipe. Les deux autres postes existaient déjà depuis plus longtemps. Le coordinateur d'équipe avait plus de responsabilités que les personnes de l'équipe qui se déplaçaient en triporteur. Il avait eu des discussions avec l'OCE au sujet du salaire à attribuer au recourant, mais la décision finale avait été prise par le SEDS. Il a confirmé que le salaire de 3'725 fr. correspondait bien au profil du poste. Il ne s'était pas occupé d'évaluer quel salaire était justifié en fonction de la formation du recourant, l'OCE s'en étant chargé ; un autre coordinateur d'équipe assumant exactement le même travail que celui du recourant était moins bien payé que celui-ci, soit le salaire minimum EDS. Les coordinateurs d'équipe n'avaient aucune responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs, celle-ci étant assumée par M.

L_____ et les directeurs, dont lui-même. Un coordinateur d'atelier qui n'était actuellement plus employé de Z_____ était rémunéré au salaire maximum EDS. Son poste était différent de celui de coordinateur d'équipe et impliquait des responsabilités différentes, notamment l'achat de matériel, des choix techniques, qui étaient à son sens plus importantes que celles d'un coordinateur d'équipe. Le coordinateur d'atelier n'avait pas non plus de responsabilités hiérarchiques. M. L_____ donnait son aval pour l'achat de matériel par le coordinateur d'atelier. Les normes d'hygiène devaient être respectées par tous les collaborateurs, en particuliers par les personnes devant manipuler la nourriture. Il n'avait pas le souvenir qu'une séance avait eu lieu le 21 mars 2013, ni que le recourant aurait été désigné comme responsable des normes en matière d'hygiène.

d) M. L_____ a déclaré que Z_____ avait sollicité un poste supplémentaire de chef d'équipe et engagé l'assuré à ce poste. Il avait lui-même mené l'entretien d'embauche, lors duquel il avait informé ce dernier que le salaire était fixé par le SEDS, mais qu'il serait vraisemblablement de 3'725 fr., ce qui avait été finalement le cas. Ce salaire leur paraissait correct par rapport au document qu'ils possédaient, soit le curriculum de l'assuré. Ce dernier se déplaçait sur le terrain et y encadrait 5 à 6 personnes. M. L_____ planifiait lui-même le travail. Il pointait en particulier les personnes présentes et constituait les équipes chaque matin. Il assumait toute la responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs. A l'époque où le recourant travaillait au sein de Z_____, un autre chef d'équipe était payé 3'225 par mois, soit le salaire minimum. Il n'y avait jamais eu de chef d'équipe payé au salaire maximum. Le chef d'atelier était arrivé en novembre 2012 et avait pu obtenir le salaire maximum, mais il en ignorait la raison. Il imaginait que c'était une question de diplôme. Ce n'était pas lui qui prenait la décision d'augmenter le salaire d'une personne sous contrat EDS. Les coordinateurs d'équipe devaient uniquement superviser la prestation sur le terrain et lui remonter l'information. C'était ensuite lui qui gérait l'information. Les chefs d'équipe et lui-même préparaient la veille les plannings, mais chaque matin un pointage devait être fait en raison de multiples absences et les plannings contrôlés à ce moment-là. Il n'y avait pas de gestion d'heures supplémentaires. La gestion des vacances était assumée par les chefs d'équipe et lui-même. Il y avait, dans leur travail, beaucoup de notions de sécurité, de sorte que les chefs d'équipe étaient amenés à contrôler si les collaborateurs respectaient ces notions et leur demandaient de porter le casque, les chaussures de sécurité et les vêtements de travail adéquats. Les chefs d'équipe devaient également vérifier le pointage des collaborateurs. Il remettrait à la Cour une copie du procès-verbal de la séance du 21 mars 2013. Il ne pensait pas qu'il eût été dit à un chef d'équipe qu'il était responsable des normes d'hygiène du SCAV.

23. Le 14 octobre 2013, la Cour de céans a requis l'intimé de lui communiquer le nombre de personnes sous contrat EDS, en 2013, dans le canton de Genève:

- payées au salaire de base de 3'225 fr. par mois ;

-
- payées au salaire de 3'725 fr. par mois ;
 - payées au salaire maximum de 4'225 fr. par mois ; s'agissant de ces dernières, l'intimé était prié d'indiquer s'il s'agissait d'une fonction spécialisée ou d'une fonction à responsabilité selon l'art. 43 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage (RMC – J 2 20.01), et, dans l'affirmative, de quel genre de poste il s'agissait.

En ce qui concernait Z_____, l'intimé était prié d'indiquer sur quel critère le poste de chef ou coordinateur d'atelier avait été colloqué dans la classe de salaire maximum de 4'225 fr.

24. Le 30 octobre 2013, l'intimé a répondu que les informations requises par la Cour n'étaient pas déterminantes, car il priait cette dernière de statuer à titre liminaire sur sa compétence. En effet, le recourant et Z_____ étaient liés par un contrat de travail de droit privé alors que, pour sa part, et bien que la question du montant du salaire fût réglée dans le règlement d'exécution en matière de chômage, l'intimé n'était pas partie audit contrat, qui relevait du droit privé. Se référant à la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 134 I 269), il a conclu qu'il n'était pas compétent pour rendre une décision quant au montant du salaire, et partant, que la Cour de céans n'était pas compétente en la matière, le recourant devant s'adresser à la Juridiction des Prud'hommes. Si la Cour devait reconnaître sa compétence, les éléments qu'elle avait demandés lui seraient transmis.
25. Z_____ a communiqué à la Cour de céans, le 12 novembre 2013, un procès-verbal d'une réunion du service prestations qui avaient eu lieu le 21 mars 2013. Avaient participé à cette séance : le directeur, M. N_____, le Responsable des prestations, M. L_____, le recourant, qualifié de « chef secteur prestations », deux autres personnes avec le même titre, ainsi que le responsable atelier.

Au point 4. de ce document, intitulé « Récolte de nourriture », il était indiqué que les chefs d'équipe devaient impérativement faire respecter les consignes et règles concernant le ramassage de la nourriture auprès des collaborateurs. Afin de faire connaître les enjeux de Z_____ aux collaborateurs participant à la prestation de collecte de nourriture, M. N_____ demandait qu'un rendez-vous fût fixé pour leur en faire part. Lors d'un dysfonctionnement du bon déroulement concernant cette prestation, un rapport devait être établi pour en informer M. L_____ dans les moindres détails.

26. Par courrier du 18 novembre 2013, le recourant s'est étonné de ce que l'intimé invoque l'incompétence de la Cour de céans. Il aurait dû le faire en début de procédure. Par ailleurs, la décision sur opposition de l'intimé mentionnait expressément la Cour comme étant la juridiction compétente. Il était clair, au sens du règlement applicable, que le salaire était décidé par l'intimé et non par l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. S'agissant de la jurisprudence invoquée par l'intimé, elle ne s'appliquait pas en l'espèce, dans la

mesure où la question de l'application d'une convention collective de travail (ci-après CCT) ne se posait pas. La compétence de la Cour de céans était donc clairement établie.

27. Par arrêt du 12 décembre 2013 (ATAS/1243/2013), la Cour de céans a déclaré le recours recevable, fixé un délai à l'intimé pour lui fournir les informations demandées dans le courrier du 14 octobre 2013, et a réservé le fond pour le surplus.
28. Le 14 janvier 2014, l'intimé a persisté dans les termes de sa décision sur opposition du 26 juin 2013 et a indiqué ce qui suit :

« Selon les données au 31 décembre 2013, 726 personnes avaient bénéficié d'un contrat de travail dans le cadre du programme d'emplois de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi. 46% d'entre elles, soit 334 personnes, bénéficiaient d'un salaire de 3'225 fr., 50% d'entre elles, soit 364 personnes, bénéficiaient d'un salaire de 3'725 fr., et 4%, soit 28 personnes, bénéficiaient du salaire maximal de 4'225 fr.

Les collaborateurs bénéficiant du salaire de 4'225 fr. occupaient des postes à responsabilité ou avec des fonctions spécialisées, tels que : chargé de projets, adjoint de direction, rédacteur, responsable administratif, infographe, imprimeur, informaticien, gérant de magasin, gérant de site avec responsabilité d'encadrement, assistant/chargé de communication avec responsabilité de rédaction (communiqué de presse, organisation logistique d'évènements d'envergure), responsable de formation, responsable transport et maintenance, responsable opérationnel etc.

S'agissant du poste de chef d'atelier auprès de l'association Z_____, colloqué à 4'225 fr. par le service des emplois de solidarité, ce dernier impliquait selon le descriptif du poste la répartition des charges de travail pour chaque collaborateur de l'atelier, la préparation des commandes des pièces de l'atelier, la gestion du stock des pièces détachées ainsi que le soutien aux collaborateurs mécaniciens. Le poste nécessitait en outre de bonnes connaissances en mécanique et en électricité, la gestion d'équipe, la maîtrise du français, un bon relationnel ainsi que le permis de conduire. »

L'intimé a conclu : « Le poste de chef d'atelier se distingue ainsi du poste de chef d'équipe par les compétences techniques en mécanique et en électricité exigées ainsi que par son autonomie ».

Selon l' « Annonce de poste – profil recherché » annexé par l'intimé à son courrier, le descriptif du poste était le suivant :

- répartition des charges de travail pour chaque collaborateur atelier ;
- préparation commandes pièces atelier ;
- gestion stock pièces détachées ;
- apporter son soutien aux collaborateurs mécaniciens.

Le candidat devait détenir un permis de conduire, avoir un bon niveau d'informatique et un excellent niveau de français. Les qualifications/connaissances particulières recherchées étaient les suivantes :

- bonnes connaissances en mécanique et électricité ;
- gestion d'équipe ;
- langue française ;
- un bon relationnel ;
- permis de conduire obligatoire.

29. Le recourant s'est prononcé le 27 janvier 2014. Il a confirmé sa demande de réévaluation du salaire et a exposé ce qui suit :

« Nous peinons toujours à comprendre pour quelles raisons il a été décidé que le Chef d'atelier et le Chef d'équipe ne pouvaient prétendre au même salaire alors que comme l'a confirmé M. N_____, lors de l'audience du 7 octobre 2013, le Chef d'atelier n'a pas de responsabilités hiérarchiques et doit requérir l'aval de M. L_____ pour l'achat de matériel (cf. PV d'enquêtes du 7 octobre 2013).

Pour le surplus, le cahier des charges et les responsabilités y afférentes du Chef d'atelier et du Chef d'équipe nous semblent absolument identiques (cf. pièces 3 et 6 Recourant).

En tout état de cause, le salaire maximum EDS de 4'225 fr. doit être appliqué pour les personnes en possession d'un CFC qui occupent un poste à responsabilités, en conformité avec l'article 43 alinéa 1 RMC.

Que l'application de cette norme ait été ou non respectée par l'OCE pour d'autres employés avant Monsieur I_____ n'est à notre sens que relativement pertinent. En effet, même s'il est clairement un indice probant que Monsieur I_____ devait recevoir le même salaire que le Chef d'atelier au vu des similitudes évidentes de leurs fonctions respectives, il s'agit avant tout de veiller à la juste application de l'art. 43 RMC précité.

A ce propos, nous rappelons que Monsieur L_____ a confirmé (cf. PV d'enquêtes du 7 octobre 2013) qu'il appartenait notamment au Chef d'équipe de :

- préparer les plannings des employés de son équipe ;
- gérer les vacances des employés de son équipe ;
- contrôler le respect des normes de sécurité par les employés de son équipe ;
- vérifier le pointage des employés de son équipe.

Ces diverses tâches entrent clairement dans le cadre d'un poste à responsabilités au sens de la loi. »

30. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. La Cour de céans a déjà examiné les questions de sa compétence et de la recevabilité du recours dans son arrêt incident du 12 décembre 2013 (ATAS/1243/2013), de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir ici.
2. a) Selon la LMC, le programme d'EDS sur le marché complémentaire de l'emploi constitue une prestation cantonale complémentaire à celles prévues par la LACI (Art. 1 et 7 let. d LMC). Il est destiné aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage sans que les mesures prévues dans la LMC se soient avérées fructueuses (art. 45D al. 2 LMC).

Les bénéficiaires d'un EDS perçoivent, de la part des institutions partenaires, un salaire dont le montant est au moins équivalent aux normes prévues par la loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle, du 22 mars 2007 (art. 45H al. 1 LMC).

Le Conseil d'Etat détermine des salaires minimaux sur préavis du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (art. 45H al. 2 LMC). Les relations contractuelles entre les bénéficiaires et les institutions partenaires sont régies pour le surplus par le contrat de travail signé par ces derniers et, à titre supplétif, par les dispositions du titre dixième du code des obligations (art. 45H al. 3 LMC).

L'Etat contribue au paiement du salaire versé par l'institution partenaire ; cette contribution est déterminée par le département de la solidarité et de l'emploi en tenant compte des moyens financiers que l'institution dégage par son activité, conformément à l'art. 45F al. 2, ainsi que de la situation personnelle de l'intéressé, conformément à l'alinéa 1 du présent article (al. 5). La contribution de l'Etat fait l'objet d'une convention entre celui-ci et l'institution concernée, qui précise les droits et obligations de chaque partie. Cette contribution n'est pas soumise à la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (al. 6).

b) En vertu de la délégation de compétence prévue à l'art. 45H al. 2 LMC, le Conseil d'état a établi que le salaire mensuel brut de l'emploi de solidarité est de (art. 43 al. 1 RMC):

- a) 3'225 fr. pour une fonction ne requérant aucune formation spécifique;
- b) 3'725 fr. pour une fonction conforme à la lettre a, mais occupée par un titulaire du certificat fédéral de capacité ou d'un diplôme professionnel équivalent;
- c) 4'225 fr. pour une fonction spécialisée ou à responsabilités, dont l'exercice requiert impérativement un certificat fédéral de capacité ou un diplôme professionnel équivalent.

Ces montants correspondent à un taux d'activité à plein temps sur la base de 40 heures hebdomadaires et 12 versements par an (art. 43 al. 2 RMC).

Le salaire adéquat est déterminé par l'Office cantonal de l'emploi après examen de l'emploi de solidarité concerné, ainsi que du dossier de son bénéficiaire potentiel (art. 43 al. 3 RMC).

3. Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPGA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références ; ATF 130 I 177 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 177 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2).

Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 261 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 372 consid. 3). Au demeurant, il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).

4. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).
5. Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 464 consid. 4a, ATF 122 III 219 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (RS 101 - Cst; SVR 2001 IV n.

10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 90 consid. 4b, ATF 122 V 157 consid. 1d).

6. a) En l'espèce, pour pouvoir bénéficier du salaire le plus élevé, le bénéficiaire de l'EDS doit occuper une fonction spécialisée, ou une fonction à responsabilités.

b) Le recourant affirme avoir occupé un poste de chef d'équipe, soit un poste à responsabilités, dans lequel il devait gérer, de manière autonome une équipe de six personnes et se charger de la planification de cette dernière.

Son cahier des charges indiquait qu'il devait assurer le suivi, l'encadrement et la supervision des collaborateurs sur le terrain, afin de faire respecter les engagements et les horaires des prestations vis-à-vis des clients et des partenaires de Z_____. Il avait pour tâche de lister, le matin, les collaborateurs de son équipe qui étaient absents afin de modifier et adapter le planning du jour, lequel avait été étudié et établi la veille par l'un des trois chefs d'équipe, à tour de rôle. Il décidait alors de l'affectation des employés pour la journée en fonction des ressources et des besoins. Il avait pour mission de gérer les heures effectuées par les employés de son équipe. Il se chargeait de vérifier si d'éventuelles heures supplémentaires avaient été faites et de modifier le planning en conséquence, afin de les compenser, le cas échéant.

Par ailleurs, il était chargé de faire respecter les directives du SCAV en matière d'hygiène, dans le cadre de la récolte et de la distribution. En cas de non-respect de ces directives, la responsabilité incombait au seul chef d'équipe qui, si nécessaire pouvait être sanctionné. Ces dernières précisions figuraient dans le procès-verbal d'une séance entre les chefs d'équipe et leurs supérieurs hiérarchiques du 21 mars 2013, dont le but était de préciser les responsabilités et missions des chefs d'équipes.

Enfin, il devait recevoir le même salaire que le chef d'atelier, au vu des similitudes évidentes de leurs fonctions respectives.

c) L'intimé, quant à lui, a persisté dans les termes de sa décision sur opposition, selon lesquels le poste du recourant, nonobstant l'intitulé de la fonction, n'impliquait pas de réelles responsabilités d'encadrant vis-à-vis de l'équipe, et qu'il effectuait principalement des tâches d'exécution, toutes les décisions étant prises par le supérieur hiérarchique du recourant, M. L_____, responsable du secteur prestations.

d) Au vu du dossier, il apparaît que le recourant n'avait pas, au degré de vraisemblance requis par la jurisprudence, de réelles responsabilités dans le cadre de sa fonction.

En effet, l'instruction de la cause a fait ressortir que, contrairement à ce qui a été allégué par le recourant:

- les chefs d'équipes n'avaient aucune responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs ;

- M. L. _____ assumait toute la responsabilité hiérarchique sur les collaborateurs ;
- M. L. _____ planifiait lui-même le travail des équipes ; il pointait, en particulier, les personnes présentes, constituait les équipes chaque matin et préparait, également chaque matin, une feuille de prémarquage sur les prestations ;
- les chefs d'équipe étaient chargés de finir la répartition parfois en l'absence de M. L. _____ ; ils devaient néanmoins uniquement superviser la prestation sur le terrain et lui remonter l'information ;
- il n'y avait pas de gestion d'heures supplémentaires ;
- la gestion des vacances était assumée par M. L. _____ en collaboration avec les chefs d'équipes.

La Cour considère donc, au degré de la vraisemblance prépondérante, à l'instar de l'intimé, que le recourant assumait des tâches d'exécution, sur la base des indications et instructions du responsable des prestations, M. L. _____.

A cet égard, le fait de vérifier que les collaborateurs pointaient correctement lorsqu'ils commençaient et finissaient leur travail ne peut pas être considéré comme une responsabilité particulière.

Par ailleurs, contrairement aux allégations du recourant, il ne ressort pas du procès-verbal du 21 mars 2013, que ce dernier aurait été nommé chargé de faire respecter les directives du SCAV en matière d'hygiène dans le cadre de la récolte et la distribution, ni qu'il pourrait être sanctionné en cas de non-respect de ces directives.

Ce document mentionne que tous les chefs d'équipe devaient faire respecter les consignes et règles concernant le ramassage de la nourriture auprès des collaborateurs, et établir un rapport, lors d'un dysfonctionnement du bon déroulement de la prestation de récolte de nourriture, à l'attention de M. L. _____, ce qui démontre que c'était ce dernier qui assumait la responsabilité des prestations, comme l'indique l'intitulé de sa fonction.

Il sera également relevé que l'intitulé de la fonction des chefs d'équipes a été modifié, courant 2013, en « coordinateurs d'équipes », à la demande du SEDS.

Enfin, s'agissant de la comparaison des salaires avec d'autres employés, il sera tout d'abord relevé qu'un autre chef d'équipe, assumant exactement le même travail que le recourant, ne recevait que le salaire minimum de 3'225 fr. par mois.

Par ailleurs, en ce qui concerne le chef d'atelier, auquel fait référence le recourant, il sera tout d'abord relevé qu'il s'agit d'une fonction distincte de celle des chefs d'équipe, comme cela ressort du procès-verbal du 21 mars 2013. Les rémunérations perçues par des fonctions différentes ne devraient donc pas, en principe, être mises en balance l'une avec l'autre pour juger de leur pertinence respective.

En tout état de cause, il ressort de la comparaison des annonces des postes respectifs du chef d'atelier et de chef d'équipe que de nombreuses différences existaient entre eux :

	Chef d'équipe	Chef d'atelier
Français	Bon	Excellent
Niveau d'informatique	Egal	Bon
Descriptif du poste	Suivi des prestations transport repas Gestion d'une équipe de 6 personnes Travail en horaire d'équipe	Répartition des charges de travail pour chaque collaborateur atelier Préparation commandes pièces atelier Gestion stock pièces détachées Apporter son soutien aux collaborateurs mécaniciens
Qualifications/ connaissances particulières	Gestion équipe de travail Autonome Dynamique Bonne présentation	Bonnes connaissances mécanique et électricité Gestion d'équipe Langue française Bon relationnel Permis de conduire obligatoire

Il apparaît donc que le poste de chef d'atelier nécessitait des connaissances particulières (en mécanique et électricité, et en informatique), ce qui n'était pas le cas du poste de chef d'équipe, ainsi que des exigences de français plus élevées que celles valant pour le poste de chef d'équipe.

Par ailleurs, quand bien même M. L. _____ avait la responsabilité hiérarchique des collaborateurs et devait donner son aval pour l'achat de matériel, il n'en demeure pas moins que l'annonce du poste du chef d'atelier prévoyait expressément une dimension de soutien aux collaborateurs de l'atelier, et de gestion (par rapport aux pièces), ce qui n'était pas le cas pour le poste de chef d'équipe.

Au vu de ce qui précède, le recourant ne remplissait pas les conditions pour bénéficier du salaire maximum.

Il s'avère ainsi superflu, par appréciation anticipée des preuves, d'ordonner des auditions de témoins complémentaires.

En effet, au vu du dossier, il n'y a pas de raisons pouvant amener la Cour à s'écarter de l'évaluation faite par l'intimé, dans la mesure où rien ne permet de conclure qu'il y aurait eu une inégalité de traitement, par l'intimé, en défaveur du recourant.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Le recourant, qui succombe, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Nancy BISIN

Valérie MONTANI

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le