

GE_GERICHTE ATAS/216/2014 vom 17. Februar 2014

GE Cour de justice, 2014-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_216_2014

FR: GE_GERICHTE ATAS/216/2014 du 17 février 2014

IT: GE_GERICHTE ATAS/216/2014 del 17 febbraio 2014

Regeste

Résumé: Le salaire mensuel brut de l'emploi de solidarité établi par le Conseil d'Etat comprend trois variantes, suivant que la fonction requiert ou non une formation spécifique ou qu'elle soit spécialisée ou à responsabilités. Un chef d'équipe qui vérifie que les collaborateurs pointent correctement lorsqu'ils commencent et finissent leur travail n'assume pas une responsabilité particulière. Les tâches à responsabilité telles que la responsabilité hiérarchique des collaborateurs, la planification du travail des équipes, la gestion des vacances étant assumées par le responsable du secteur prestations, il apparaît au degré de la vraisemblance prépondérante que le chef d'équipe assumait des tâches d'exécution sur la base des indications et instructions du responsable du secteur prestations. Par conséquent, l'assuré ne remplit pas les conditions pour bénéficier du salaire maximum.

Erwägungen

E. 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.

E. 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).

A/2700/2013 - 13/18 - 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).

E. 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).

E. 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).

E. 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.

A/2700/2013 - 14/18 -

E. 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 ;

A/2700/2013 - 15/18 - - 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.

A/2700/2013 - 16/18 - 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

Répartition des charges de travail pour chaque collaborateur atelier

Gestion d'une équipe de 6 personnes

Préparation commandes pièces atelier

Travail en horaire d'équipe Gestion stock pièces détachées

Apporter son soutien aux collaborateurs mécaniciens Qualifications/ connaissances particulières Gestion équipe de travail Bonnes connaissances mécanique et électricité

Autonome Gestion d'équipe

Dynamique Langue française

Bonne présentation 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.

A/2700/2013 - 17/18 - 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).

A/2700/2013 - 18/18 -

PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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