Tribunal fédéral – 4A_358/2024
Ire Cour de droit civil
Arrêt du 25 août 2026

Convention collective

Emploi de solidarité,
primauté du droit fédéral,
champ d'application

Art. 49 Cst. ; 45D ss LMC/GE ; 39 ss RMC/GE

unine
Université de Neuchâtel
Centre d'étude
des relations de travail

Les dispositions de la LMC/GE ou du RMC/GE applicables en l'espèce n'enfreignent pas le droit fédéral (c. 6).

Chaque convention collective **définit son propre champ d'application**, notamment personnel. Ainsi, certaines catégories de travailleurs, comme les cadres par exemple, peuvent être exclues du champ d'application de la convention collective ou soumises à des règles différentes (c. 7.2.4).

Les **emplois de solidarité** ayant été conçus pour permettre à leurs bénéficiaires de reprendre pied dans le monde du travail, grâce à un encadrement et à une pratique de l'emploi, il n'était pas interdit à la cour cantonale de tenir compte de ces aspects, qui distinguent fondamentalement les emplois en question d'autres emplois, et d'estimer que leur spécificité avait conduit les parties aux CCT concernées à les **exclure de leur champ d'application** (c. 8.1).

Composition
Mmes et M. les Juges fédéraux
Kiss, Juge présidant, Denys et May Canellas.
Greffière : Mme Fournier.

Participants à la procédure
A.,
représentée par Me Raphaël Roux, avocat,
recourante,

contre

Fondation B.,
représentée par Me Yann Lam, avocat,
intimée.

Objet
interprétation d'une convention collective de travail,

recours contre l'arrêt rendu le 21 mai 2024 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/18468/2021 CAPH/45/2024).

Faits :

A.

A.a. La fondation B. a notamment pour but de contribuer à la formation et à l'intégration professionnelle et sociale des personnes qui, au terme de leur scolarité obligatoire, ne peuvent entreprendre immédiatement un apprentissage ou exercer un emploi, ainsi que d'assurer la prise en charge globale de personnes mentalement handicapées, atteintes d'une invalidité. Elle est membre de l'association C..
La fondation B. a conclu une convention collective de travail avec le syndicat D. ainsi que le syndicat E.. Cette convention collective est entrée en vigueur le 1er janvier 2004 et a été reconduite régulièrement, notamment en 2015 (entrée en vigueur en 2016), jusqu'au 31 décembre 2019 (ci-

après: la CCT B.). À teneur de l'art. 1 CCT B., dite convention s'applique aux rapports de travail entre l'employeur et " tous ses employés engagés sous contrat de droit privé, à l'exception de ceux qui sont au bénéfice de la CCT F. ". Ses art. 31 ss réglementent la question salariale. Selon l'art. 31 CCT B., les classes de fonction sont fixées conformément à la liste des fonctions type du Service d'évaluation des fonctions de l'État de Genève. D'après l'art. 32 CCT B., l'employeur applique par analogie les principes généraux de la loi et des règlements de l'État de Genève en matière de traitement (al. 1) et le salaire à l'engagement correspond à celui de la classe de fonction; il est fixé conformément à l'échelle des traitements en vigueur à l'État de Genève (al. 2) (complètement d'office sur la base du dossier; cf. pièce 9 du dossier cantonal).
L'association C. a également passé une convention collective de travail avec les deux syndicats prénommés à une date antérieure à 2014; cette convention collective a été reconduite notamment au 1er juillet 2015 (ci-après: la CCT C.). L'art. 1 de la CCT C. prévoit que la convention s'applique "à tous les employeurs membres de l'association C." et "à toutes les personnes employées par [lesdits membres], qu'elles soient ou non membres des organisations syndicales signataires [...] que les rapports de travail relèvent du droit privé ou du droit public". L'art. 23 réglemente la question salariale en distinguant différentes catégories d'employés, elles-mêmes listées à l'art. 4 CCT C.. Notamment, le salaire des employés fixes ainsi que son augmentation annuelle est déterminé d'après les règles de la loi cantonale genevoise concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait/GE, RS/GE B 5 15) et son règlement, applicables par analogie; le salaire des apprentis et stagiaires est fixé selon les directives de l'Office cantonal pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, applicables par analogie (complètement d'office sur la base du dossier; cf. pièce 10 du dossier cantonal).
Dès 2012, la fondation B. a offert des "emplois de solidarité" au sens de la loi cantonale genevoise en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC/GE, RS/GE J 2 20). Au sein de la fondation B., les "emplois de solidarité" étaient destinés au renfort et au soutien des équipes; il s'agissait de postes sans responsabilités et surnuméraires; en cas d'absence, les bénéficiaires de ces emplois n'étaient pas suppléés; les emplois en question ne devaient pas remplacer des postes existants.
Initialement, selon une convention conclue avec le canton, les salaires des bénéficiaires d'"emplois de solidarité" étaient fixés par le Conseil d'État (l'Office cantonal de l'emploi) après examen de l'emploi de solidarité concerné et du dossier du bénéficiaire potentiel, conformément à l'art. 43 du règlement d'exécution de la loi cantonale genevoise en matière de chômage du 23 janvier 2008 (aRMC/GE, RS/GE J 2 20.01) alors en vigueur. À compter de la modification de la LMC/GE en 2015, la détermination du salaire a été transférée aux employeurs, l'État contribuant toujours au paiement du salaire - lequel était versé aux bénéficiaires par leur employeur - dans la mesure où ce salaire est "conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi" (art. 45H al. 1 LMC/GE).
Dans le cadre des négociations entourant la reconduction de la CCT B. en 2015, la question des emplois de solidarité a été évoquée par les syndicats parties contractantes, ceux-ci souhaitant que les bénéficiaires de ces emplois puissent jouir des mêmes conditions contractuelles que les autres employés. Cette intention s'est d'emblée heurtée au refus de la partie patronale. S'agissant de la CCT C., le point n'a pas été abordé lors de sa reconduction en 2015.

A.b. Le 4 mars 2013, la fondation B. (ci-après: l'employeuse) a engagé A. (ci-après: l'employée) en qualité d'aide d'atelier à un taux d'occupation de 60%. Conformément au contrat de travail, il s'agissait d'un "emploi de solidarité" "destiné aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage ". L'employée était au bénéfice d'un CFC d'employée de commerce et avait été active par le passé dans divers domaines. Elle avait notamment exercé comme aide-éducatrice, gardienne d'enfants, assistante en soins et santé communautaire, secrétaire, employée de bureau, réceptionniste, collaboratrice de vente et commise-greffière. Elle était membre du syndicat D. depuis 2000.
Concernant le salaire, l'art. 3 du contrat de travail renvoyait à la législation cantonale en matière de chômage, soit à l'art. 43 aRMC/GE précité, en vigueur au moment de la conclusion du contrat.

Conformément à ce règlement, le contrat prévoyait un salaire brut de 2'235 fr. par mois versé 12 fois l'an. Lors de la modification législative de janvier 2015, par laquelle la compétence de fixer les salaires des emplois de solidarité est passée aux employeurs, les parties n'ont pas revu ces conditions. Les rapports de travail se sont ainsi poursuivis sur la même base salariale.
Dès 2015, l'employée a entamé une validation d'acquis en vue de l'obtention d'un CFC d'assistante socio-éducative. Deux heures de son temps de travail hebdomadaire y étaient consacrées. L'employeuse a accompagné l'employée dans le processus de formation qui a été interrompu en 2016, puis repris en mars 2017. L'employée a été diplômée en mars 2018.
À une date inconnue, l'employée a postulé auprès de l'employeuse pour un emploi d'assistante socio-éducative. Le choix de l'employeuse s'est toutefois porté sur un autre candidat.
L'employée s'est fréquemment trouvée en incapacité de travail; elle l'était en particulier du 1er janvier 2020 au 31 mars 2021. Lors de ces absences, elle n'était pas remplacée.

A.c. Par courrier du 7 juillet 2020, l'employée a requis de l'employeuse le versement d'un montant de 76'473 fr. 40 à titre de salaire. En substance, elle prétendait que les rapports de travail étaient soumis à la CCT B. jusqu'au 31 décembre 2019, puis à la CCT C. dès le 1er janvier 2020. Elle aurait dès lors droit au salaire fixé par ces conventions qui serait supérieur au salaire qu'elle avait effectivement perçu.
Par lettre du 24 septembre 2020, l'employeuse a répondu qu'elle n'entrerait pas en matière sur ces prétentions.

A.d. L'employée a résilié le contrat de travail pour le 31 mars 2021.

B.

B.a. Après une tentative de conciliation infructueuse, l'employée a assigné l'employeuse devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève en vue d'obtenir le paiement à titre de salaire des sommes brutes - subsidiairement nettes - de 5'674 fr. (pour la période du 1er août au 31 décembre 2016), 18'487 fr. (pour l'année 2017), 18'066 fr. 80 (pour l'année 2018), 19'676 fr. 40 (pour l'année 2019), 20'761 fr. 20 (pour l'année 2020) et 5'190 fr. 30 (pour la période du 1er janvier au 31 mars 2021) avec intérêts, ainsi que les fiches de salaire pour les mois correspondants. Elle a notamment affirmé que, tout au long de son emploi, son cahier des charges était très proche de celui d'une assistante socio-éducative, colloquée en classe 10 de la liste des fonctions du personnel de l'État de Genève, soit en classe 10 de l'échelle des traitements, dont elle réclamait le salaire correspondant.
L'employeuse a conclu au rejet de la demande.
Par jugement du 27 juillet 2023, le tribunal a condamné l'employeuse à verser à l'employée la somme brute de 25'951 fr. 55 avec intérêts, ainsi qu'à lui remettre les fiches de salaire des mois de janvier 2020 à mars 2021. En bref, selon les premiers juges, le champ d'application de la CCT B. ne s'étendait pas aux emplois de solidarité, puisque cette extension avait été refusée durant les négociations entourant sa reconduction en 2015; l'employée ne pouvait ainsi s'en prévaloir. En revanche, rien n'indiquait une telle exclusion concernant la CCT C., la question des emplois de solidarité n'ayant pas été abordée lors des pourparlers et le champ d'application de cette convention collective étant plus vaste que celui de la CCT B.. La CCT C. s'appliquait ainsi aux rapports contractuels dès le 1er janvier 2020, de sorte qu'il fallait se référer au salaire que cette convention prévoyait. Dans ce contexte, les premiers juges ont estimé que l'employée devait être colloquée en classe 10 de l'échelle des traitements du personnel de l'État de Genève, à l'instar des assistants socio-éducatifs.

B.b. Statuant le 21 mai 2024, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a admis l'appel de l'employeuse et rejeté l'appel de l'employée. Ce faisant, elle a débouté l'employée des fins de sa demande.
Les motifs de l'arrêt attaqué seront évoqués de manière plus détaillée dans les considérants en droit

du présent arrêt, dans la mesure utile à la discussion des griefs.

C.
L'employée (ci-après: la recourante) forme un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt. À titre principal, elle conclut à sa réforme, en ce sens que l'employeuse (ci-après: l'intimée) est condamnée au paiement des sommes brutes de 5'764 fr., 14'847 fr., 18'066 fr. 80, 19'676 fr. 40 et 25'951 fr. 55 avec intérêts. Subsidiairement, elle sollicite le renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
Dans sa réponse, l'intimée conclut au rejet du recours.
La cour cantonale renvoie aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.
Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 et 45 al. 1 LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions. Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs soulevés par la recourante.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).
Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3).
La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).
Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (ATF 140 III 86 consid. 2).

2.2. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traitera toutefois que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2; 140 III 86

consid. 2). Dès lors qu'une question est discutée, il n'est lié ni par les motifs invoqués par les parties, ni par l'argumentation juridique retenue par l'autorité cantonale; il peut donc admettre le recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par le recourant, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 140 III 86 consid. 2; 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, le Tribunal fédéral n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

3.
Le litige porte sur une différence de salaire entre celui que la recourante a perçu de l'intimée du 1er août 2016 au 31 mars 2021 et le salaire conventionnel fixé respectivement par la CCT B. (dont la recourante se prévaut pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2019) et la CCT C. (sur laquelle elle se base pour la période ultérieure).
La cour cantonale a retenu que la recourante avait occupé, au sein de l'intimée, un emploi de solidarité au sens des art. 45D ss LMC/GE durant toute la durée du contrat de travail. Ceci n'est pas remis en cause par la recourante, quand bien même la relation contractuelle a duré plus de huit ans. En revanche, est litigieuse la question de savoir si le rapport de travail, et plus généralement les bénéficiaires d'emplois de solidarité, tombent dans le champ d'application respectif des conventions collectives précitées (*infra* consid. 7).

4.
Le contrat de travail conclu entre les parties s'inscrit dans le cadre du régime cantonal genevois des emplois de solidarité qu'il convient d'exposer en amont.
La LMC/GE contient, sous le titre III "Prestations complémentaires cantonales de chômage", un chapitre VA intitulé "Emplois de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi" (art. 45D ss LMC/GE). Le "marché complémentaire de l'emploi" rassemble les activités de production de biens ou de services ayant une utilité pour la collectivité ou répondant à un besoin social, mais qui sont délaissées par les entreprises privées à but lucratif en raison d'un manque de rentabilité lié notamment au besoin d'encadrement accru des employés concernés ou de la nature de l'activité déployée, et que l'État souhaite soutenir (art. 43 al. 1 RMC/GE). Ces dispositions sont entrées en vigueur en 2008.
Le régime cantonal des emplois de solidarité présente plusieurs spécificités :

-- Sous l'angle du processus d'embauche, l'accès aux emplois de solidarité est soumis à des conditions liées à la personne du bénéficiaire. D'après l'art. 45D al. 2 LMC/GE, ces emplois sont destinés aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage sans que les mesures prévues dans la LMC/GE se soient avérées fructueuses. Le chômeur doit remplir plusieurs critères (art. 45E LMC/GE); il doit notamment, compte tenu d'une formation professionnelle insuffisante ou de son éloignement du marché ordinaire de l'emploi, rencontrer des difficultés pour répondre aux exigences de ce marché (art. 39 al. 2 RMC/GE). Les bénéficiaires d'emplois de solidarité sont ainsi des " personnes durablement écartées du marché du travail pour lesquelles un retour rapide à l'emploi sur le marché primaire semble peu probable, notamment parce que leurs profils et leurs compétences ne sont plus recherchés sur le marché de l'emploi " (rapport n. 87 de la Cour des comptes du canton de Genève, " Évaluation de la politique publique de réinsertion professionnelle des chômeurs en fin de droits ", avril 2015, p. 45). Par ailleurs, le recrutement d'un bénéficiaire d'emploi de solidarité résulte d'un processus administratif (art. 39 RMC/GE; art. 45F ss LMC/GE), qui aboutit à la conclusion du contrat de travail: l'autorité cantonale soumet les candidatures retenues aux institutions partenaires qui en font la demande; celles-ci ne sont certes pas tenues d'engager un chômeur déterminé (art. 39 al. 3 RMC/GE); il n'en demeure pas moins qu'elles sont tributaires des candidats proposés par l'autorité cantonale et ne sont pas libres d'engager la personne de leur choix pour cet emploi.

-- Sous l'angle de leur but, les emplois de solidarité présentent un double objectif d'intégration sociale et d'insertion professionnelle. Ils doivent " permettre à [leurs bénéficiaires] de reprendre pied dans le marché du travail grâce à l'encadrement et à la pratique de l'emploi dont [ils] auront bénéficié auprès de l'entreprise sociale et solidaire " (rapport n. 87 de la Cour des comptes du canton de Genève, " Évaluation de la politique publique de réinsertion professionnelle des chômeurs en fin de droits ", avril 2015, p. 45 et la référence citée; Projet de loi du 26 septembre 2006 modifiant la loi genevoise en matière de chômage [J 2 20], PL 9922, p. 21). Les emplois de solidarité, et singulièrement les prestations fournies par leurs bénéficiaires, ne poursuivent donc pas directement un objectif économique et ne découlent pas d'une nécessité du marché. La contribution financière du canton vise d'ailleurs à compenser le manque de productivité et à soutenir la formation dispensée par les employeurs (Projet de loi du 24 septembre 2014 modifiant la loi en matière de chômage [LMC] [J 2 20], PL 11541, p. 6), la loi cantonale soulignant notamment un besoin d'encadrement accru de cette catégorie d'employés. Le fait que les tâches accomplies par un bénéficiaire d'un emploi de solidarité soient bien réelles et néanmoins utiles à l'employeur n'y change rien.
-- Concernant le salaire des emplois de solidarité, la législation cantonale a évolué. Jusqu'au 19 décembre 2015, le Conseil d'État genevois était compétent pour déterminer les salaires minimaux, sur préavis du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (art. 45H al. 2 aLMC/GE) et l'État assumait une partie de ce salaire. Depuis lors, le canton contribue toujours au paiement du salaire versé aux bénéficiaires par leur employeur, mais ce salaire est fixé par ce dernier et non plus par l'État. Il doit toutefois être conforme aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi (art. 45H al. 1 LMC/GE). Par cette modification législative, le canton de Genève avait pour but d'éviter que les emplois de solidarité soient assimilés à des mesures relatives au marché du travail dont le gain n'est pas assuré selon l'art. 23 al. 3bis de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage; LACI; RS 837.0) (Projet de loi du 24 septembre 2014 modifiant la loi en matière de chômage [LMC] [J 2 20], PL 11541, p. 4 s.). En effet, le Tribunal administratif fédéral, et avant lui le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), avaient retenu le fait que le salaire soit fixé par l'autorité cantonale comme l'un des éléments prêchant en faveur d'une mesure relative au marché du travail; il en résultait qu'au terme de la relation contractuelle portant sur un emploi de solidarité, aucun droit au chômage ne renaissait; le bénéficiaire basculait à l'aide sociale (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral B-266/2014 du 21 décembre 2015). Il n'en demeure pas moins que le fait que le canton contribue au paiement des salaires des emplois de solidarité laisse raisonnablement penser qu'il ne financerait pas des salaires beaucoup plus élevés que ceux qui figuraient initialement dans le règlement (cf. témoignage de G., p. 4). Les travaux préparatoires de la nouvelle loi cantonale en matière d'assurance chômage le confirment, puisqu'on y lit : " [s]ous l'angle financier, [...] ces modifications n'induiront aucune augmentation du budget dévolu aux [emplois de solidarité], puisque la contribution de l'État aux salaires ne sera pas modifiée " (Projet de loi du 24 septembre 2014 modifiant la loi en matière de chômage [LMC] [J 2 20], PL 11541, p. 5); " les emplois de solidarité s'adressant à des personnes éloignées du marché de l'emploi et par conséquent moins productives et nécessitant un encadrement, ces spécificités propres au marché complémentaire de l'emploi pourront être prises en considération dans la fixation des salaires [...] " (Projet de loi du 24 septembre 2014 modifiant la loi en matière de chômage [LMC] [J 2 20], PL 11541, p. 6). Il en découle que les pouvoirs publics conservent un levier déterminant, qui relativise le principe de la fixation du salaire des emplois de solidarité par l'employeur. Ce ne sont pas les règles du marché qui prévalent en cette matière.
Un dernier élément complète ce tableau. Entré en vigueur le 1er janvier 2020, l'art. 43 al. 2 RMC/GE prévoit que les salaires conformes aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi, au sens de l'art. 45H al. 1 LMC/GE, ne peuvent pas être inférieurs aux salaires minimaux prévus par les conventions collectives de travail étendues ou les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO ou, à défaut, les usages établis par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail.
-- Les emplois de solidarité présentent enfin une composante de formation (cf. not. art. 44A RMC/GE; ATF 134 I 269 consid. 6.5).
Pour le surplus, les relations contractuelles sont régies par le contrat de travail signé par l'employeur

et l'employé et, à titre supplétif, par les art. 319 ss CO (art. 45H al. 3 LMC/GE).

5.
La cour cantonale a interprété les dispositions relatives au champ d'application de la CCT B. et de la CCT C. afin de déterminer si ces conventions étaient applicables ou non aux bénéficiaires d'emplois de solidarité. Se référant à la volonté des partenaires sociaux, elle a estimé que rien n'indiquait que ces derniers avaient convenu de les y soumettre.
Concernant la CCT B., les négociations entourant sa reconduction en 2015 démontraient le contraire: le point avait été expressément abordé et les représentants des employeurs avaient refusé d'englober les emplois de solidarité dans le champ d'application de la convention. S'agissant de la CCT C., la question d'y inclure les emplois de solidarité n'avait pas même été évoquée. Concernant cette dernière convention, il n'y avait en outre rien à déduire de la lettre de son art. 1, qui incluait dans son champ d'application, en sus des rapports de travail relevant du droit privé, ceux relevant du droit public: les emplois de solidarité n'étaient pas compris dans cette dernière catégorie; ils ne liaient pas une entité étatique et revêtaient un caractère de droit privé ainsi que des particularités notables. L'interprétation de cet article, à laquelle le tribunal de première instance s'était livré, n'était ainsi pas convaincante (*supra* let. B.a). L'instance précédente s'est ensuite référée à la nouvelle teneur de l'art. 43 RMC/GE, en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Cette disposition démontrait également, à ses yeux, que la CCT B. et la CCT C. ne s'appliquaient pas aux emplois de solidarité: selon la cour cantonale, l'art. 43 RMC/GE prévoyait désormais, s'agissant des conditions salariales, que les conventions collectives s'appliquaient aux emplois de solidarité, pour autant toutefois qu'elles soient étendues; *a contrario*, les conventions collectives non étendues n'étaient pas applicables à ce type d'emplois. D'après les juges cantonaux, il était par ailleurs possible d'inférer de cette disposition que l'usage qui prévalait jusqu'à son adoption était moins favorable et excluait purement et simplement l'application de toute convention collective de travail aux emplois de solidarité.
L'instance précédente a encore relevé que le fait que ces emplois s'inscrivent dans le marché complémentaire de l'emploi, qui obéit à des conditions spécifiques en lien avec la législation sur le chômage, justifiait de ne pas pratiquer des rémunérations de nature à concurrencer le marché primaire. L'objectif légal était en effet de ne pas inciter les employés à conserver ce type d'occupations, une fois qu'ils avaient pu surmonter l'écueil de la fin de leurs droits au chômage. Enfin, il n'y avait aucun argument à tirer du fait que la recourante soit demeurée à son poste durant une période largement supérieure à ce qui avait sans doute été envisagé initialement; les conditions de travail qui comprenaient, certes, un salaire moins élevé que celui d'un emploi sur le marché primaire, mais aussi des conditions favorables (notamment un traitement tolérant pour les absences, un encadrement et un accompagnement dans la formation) lui convenaient, sans quoi elle aurait mis fin au contrat beaucoup plus rapidement. Ainsi, les bénéficiaires d'emplois de solidarité - et singulièrement la recourante - n'étant pas soumis aux conventions collectives en cause, la recourante ne pouvait prétendre à un salaire supérieur à celui qu'elle avait perçu.

6.

6.1. Dans un premier moyen, la recourante se plaint d'une violation du principe de la primauté du droit fédéral (art. 49 al. 1 Cst.). En substance, elle relève que la législation genevoise en matière de chômage contiendrait des dispositions de droit civil excluant l'application des conventions collectives de travail et violerait, de ce fait, la répartition des compétences entre la Confédération et les cantons (art. 122 Cst.). La cour cantonale aurait ainsi enfreint l'art. 49 al. 1 Cst. en appliquant la législation cantonale litigieuse pour délimiter le champ d'application des conventions collectives de travail en cause.

6.2. Selon l'art. 49 al. 1 Cst., le droit fédéral prime le droit cantonal qui lui est contraire. Ce principe constitutionnel de la primauté du droit fédéral fait obstacle à l'adoption ou à l'application de règles

cantonales qui éludent des prescriptions de droit fédéral ou qui en contredisent le sens ou l'esprit, notamment par leur but ou par les moyens qu'elles mettent en oeuvre, ou qui empiètent sur des matières que le législateur fédéral a réglementées de façon exhaustive (ATF 148 II 121 consid. 8.1; 140 I 277 consid. 4.1; 140 V 574 consid. 5.1; 134 I 269 consid. 6.2).
La répartition des compétences entre la Confédération et les cantons en matière de droit du travail résulte de l'art. 110 Cst. pour le droit public et de l'art. 122 Cst. pour le droit civil (cf. ATF 143 I 403 consid. 7.2; arrêts 2C_922/2011 du 29 mai 2012 consid. 3.4; 2C_727/2011 du 19 avril 2012 consid. 3.4, non publié in ATF 138 II 191; 1C_357/2009 du 8 avril 2010 consid. 3.2).
En vertu de l'art. 122 al. 1 Cst., la législation en matière de droit civil et de procédure civile relève de la compétence de la Confédération.

6.3. En l'espèce, la recourante ne précise pas les dispositions de la LMC/GE ou du RMC/GE qui enfreindraient le droit fédéral. Sa critique est dès lors difficile à cerner.
Fait-elle par hypothèse référence à l'art. 43 al. 2 RMC/GE, lequel prévoit que les salaires conformes aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi, au sens de l'art. 45H al. 1 LMC/GE, ne peuvent pas être inférieurs aux salaires minimaux prévus par les conventions collectives de travail étendues? Cette question reste en suspens. Quoi qu'il en soit, cette disposition - qui du reste n'est entrée en vigueur que le 1er janvier 2020 - n'est pas applicable à la recourante, même après cette date, puisqu'il n'est en l'espèce pas question de conventions collectives étendues. Ce grief est donc de toute manière mal fondé.

7.

7.1. Dans un deuxième moyen, la recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir interprété le champ d'application des conventions collectives en cause de manière contraire au droit fédéral. Premièrement, les juges cantonaux auraient dû à ses yeux procéder à une interprétation littérale, puisque les conventions collectives étaient soumises à la forme écrite (art. 356c CO) : si les partenaires sociaux voulaient exclure les emplois de solidarité du champ d'application des conventions, ils auraient dû le spécifier en toutes lettres, ce qu'ils n'avaient pas fait. Deuxièmement, l'instance précédente ne pouvait se baser sur des considérations générales de nature économique pour exclure les emplois de solidarité du champ d'application desdites conventions collectives. Enfin, elle se serait appuyée sur des témoignages vagues et imprécis de la partie patronale pour nier que les bénéficiaires d'emplois de solidarité entraient dans le champ d'application desdites conventions collectives, alors qu'aucun représentant des parties syndicales n'aurait déclaré en procédure avoir souhaité les en exclure. Il en résulterait une violation des art. 356, 356c al. 1, 357 et 358 CO en lien avec les art. 1 CCT B. et 1 CCT C..

7.2.

7.2.1. La question de savoir si les parties sont liées par une convention collective ne doit pas être confondue avec celle de son champ d'application (arrêt 4A_163/2012 du 27 novembre 2012 consid. 4 non publié in ATF 139 III 60 et la référence citée). Dans le cas présent, la question litigieuse porte sur le champ d'application des conventions collectives de travail B. et C.; il s'agit plus spécifiquement de savoir si ces champs d'application englobent les emplois de solidarité.

7.2.2. Les clauses d'une convention collective ayant un effet direct et impératif sur les contrats individuels entre employeurs et employés qu'elles lient (cf. art. 357 al. 1 CO) sont dites clauses normatives. Elles s'interprètent de la même manière qu'une loi (ATF 140 V 449 consid. 4.2; 136 III 283 consid. 2.3.1). Tel est le cas, en particulier, des clauses définissant à quelle catégorie de travailleurs s'applique la convention collective (arrêts 4A_467/2016 du 8 février 2017 consid. 3.2; 4A_163/2012 précité consid. 4.1 non publié in ATF 139 III 60).

7.2.3. D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique. Dans le domaine de l'interprétation des dispositions normatives d'une convention collective, il ne faut pas exagérer la distinction entre les règles sur l'interprétation des lois et les règles sur l'interprétation des contrats (ATF 136 III 283 consid. 2.3.1; arrêts 4A_204/2024 du 13 janvier 2025 consid. 4.1; 4A_248/2021 du 9 novembre 2021 consid. 4.1.1; 4A_467/2016 précité consid. 3.2). La volonté des parties à la convention collective revêt plus de poids que celle du législateur. Encore faut-il se demander, pour protéger la confiance des parties individuelles n'ayant pas participé à l'élaboration de la convention, si la volonté contractuelle dégagée selon les principes d'interprétation des contrats résiste à une interprétation objective fondée sur la lettre de la clause normative, son sens et sa raison d'être (ATF 133 III 213 consid. 5.2; arrêts 4A_467/2016 précité consid. 3.2; 4A_335/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1).

7.2.4. Chaque convention collective définit son propre champ d'application, notamment personnel. Ainsi, certaines catégories de travailleurs, comme les cadres par exemple, peuvent être exclues du champ d'application de la convention collective ou soumises à des règles différentes (arrêt 4A_163/2012 précité consid. 4.1 non publié in ATF 139 III 60 et les références citées; Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., 2022, n. 69 et 72 ad art. 356 CO).

7.2.5. Selon Wyler/Heinzer/Witzig, à défaut de clause d'exclusion particulière, une convention collective est applicable de manière générale à tous les travailleurs, soit également - à titre d'exemple - aux saisonniers, aux travailleurs frontaliers, aux travailleurs sur appel et aux travailleurs à domicile (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., 2024, p. 1147; cf. ég. Anne Meier, Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 15 ad art. 356 CO, qui estime que faute d'exclure expressément certaines catégories de salariés, une convention collective s'applique à tous les travailleurs liés par elle).
Vischer/Albrecht ont une opinion plus nuancée sur le point de savoir si le champ d'application d'une convention collective de travail inclut les apprentis, lorsque la convention ne les englobe pas expressément. Le caractère particulier de ce type de contrat de travail - qui revêt un aspect de formation important - serait propre à faire pencher l'interprétation en faveur de leur exclusion. Ces auteurs réservent également le cas des stagiaires (Vischer/Albrecht, in Zürcher Kommentar, 2006, n. 10 ss ad art. 356b CO). Il est vrai que, tant dans le contrat d'apprentissage que dans un stage, l'employeur prodigue des prestations de formation professionnelle (cf. Gabriel Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, 1984, p. 128 n. 328). Cette particularité impose, pour certains auteurs, d'évaluer au cas par cas si une disposition de la convention collective de travail s'applique ou non aux apprentis (Karl Strässle, Das Lehrverhältnis - Im besonderen die rechtlichen Grundlagen und die Entstehung, thèse, 1975, p. 19). Enfin, une partie de la doctrine retient que, si une convention collective de travail ne contient pas de dispositions particulières relatives aux contrats d'apprentissage et ne prévoit pas leur soumission expresse aux dispositions générales, il faut partir du principe, en cas de doute, que la convention collective de travail n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage (Portmann/ Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 8e éd., 2026, n. 14 ad art. 344a CO).

8.

8.1. En l'espèce, ni la CCT B. ni la CCT C. ne contiennent de disposition spécifique appréhendant les

emplois de solidarité au sens des art. 45D ss LMC/GE. Ceci étant dit, l'on ne saurait nécessairement en déduire, comme le voudrait la recourante, que ces emplois tombent dans le champ d'application des conventions en question faute d'en avoir été expressément exclus. Le Tribunal fédéral n'a jamais franchi ce Rubicon et la doctrine, à l'exception de quelques auteurs qui n'avaient d'ailleurs pas en vue des postes aussi particuliers, n'est pas aussi intransigeante. Il est dès lors exclu de s'en tenir à une pure interprétation littérale, en faisant abstraction des autres méthodes rappelées aux considérants précédents. Le fait que la conclusion de conventions collectives soit soumise à la forme écrite (art. 356c al. 1 CO) n'y change rien.
Qu'en est-il du grief lié aux considérations générales de nature économique dont la cour cantonale a tiré argument? C'est vainement que la recourante voudrait faire abstraction de cet élément. La question déterminante est de savoir si les parties à la CCT ont voulu englober les emplois de solidarité dans le champ d'application de celle-ci, respectivement si la CCT peut être interprétée comme telle. Or, les spécificités des emplois en question, notamment sur le plan économique, ne sont pas indifférentes dans ce contexte. Il faut rappeler à cet égard que les emplois de solidarité représentent des postes surnuméraires qui n'obéissent pas à une logique économique: en d'autres termes, ils ne répondent pas à un besoin de l'entreprise. Le salaire était d'ailleurs initialement fixé par l'État de Genève et, en partie, assumé financièrement par ce dernier; dans un deuxième temps, pour faire face à une épineuse problématique d'assurance-chômage, la compétence de fixer ce salaire a été transférée à l'employeur, l'employé semblant ne pas avoir mot à dire dans ce processus, ce qui est assez révélateur. Quoi qu'il en soit, l'employeur ne s'écartera pas volontiers des salaires préconisés par le canton pour ce qui est désigné dans la loi cantonale comme "le marché secondaire" de l'emploi, puisqu'il devra verser de sa poche le différentiel, une fois décomptée la subvention cantonale. Dans le cas d'espèce d'ailleurs, ce transfert de compétence à l'employeur n'a rien changé; les parties s'en sont tenues au salaire qui avait été pratiqué jusqu'à fin 2015. Plus largement, il faut souligner que - dans le cadre des emplois de solidarité - l'employeur n'est pas libre d'engager l'employé de son choix, mais est tributaire des candidats proposés par l'autorité cantonale, sélectionnés parmi des personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage sans que les mesures prévues dans la LMC/GE se soient avérées fructueuses (art. 45D al. 2 LMC/GE) et qui, compte tenu d'une formation professionnelle insuffisante ou d'un éloignement du marché ordinaire de l'emploi, rencontrent des difficultés pour répondre aux exigences de ce marché (art. 39 al. 2 RMC/GE). Ainsi et avant tout, les emplois de solidarité ont été conçus pour permettre à leurs bénéficiaires de reprendre pied dans le monde du travail, grâce à un encadrement et une pratique de l'emploi. Il n'était dès lors pas interdit à la cour cantonale de tenir compte de ces aspects qui distinguent fondamentalement les emplois en question d'autres emplois et d'estimer que leur spécificité avait conduit les parties aux CCT concernées à les exclure de leur champ d'application.

8.2. Quant au grief tenant aux déclarations des parties patronales dans le cadre du renouvellement de la CCT B., il est lui aussi privé de fondement.
Il est constant que, lors des négociations portant sur la reconduction de la convention collective en 2015, les parties contractantes ne sont pas parvenues à un accord sur les emplois de solidarité (cf. *supra* let. A.a). À cette occasion, la partie syndicale a manifesté le souhait que ces emplois soient englobés dans le champ d'application de ladite convention et la partie patronale s'y est opposée. Il n'y a dès lors pas eu d'évolution dans ce sens-là.
La recourante évoque laconiquement que le témoignage sur lequel s'est basée la cour cantonale pour arrêter la volonté des parties signataires de la CCT B. serait "très vague et imprécis"; une telle assertion ne respecte toutefois pas les exigences imposées par la jurisprudence (cf. *supra* consid. 2.1). La recourante déplore encore que l'instance précédente ne se soit pas référée à des témoignages de la partie syndicale; elle ne fait cependant pas référence à des témoignages concrets qui seraient intervenus en cours de procédure, pas plus qu'elle ne démontre avoir valablement requis l'audition de ces témoins. La cour de céans est ainsi liée par la constatation de fait de l'autorité cantonale selon laquelle les parties signataires de la CCT B. n'avaient pas convenu de soumettre les emplois de solidarité à cette convention.

Les négociations en question ne sont par ailleurs pas dénuées de pertinence, dans la mesure où elles révèlent que la CCT B. n'appréhendait pas ces travailleurs particuliers. La cour cantonale l'a bien distingué.
Ses conclusions s'avèrent dès lors correctes et les griefs de violation du droit fédéral que leur assène la recourante doivent être rejetés.
Il est ainsi inutile de déterminer à quelle classe salariale la recourante pourrait prétendre, ce qui poserait - là aussi - un problème de taille. À suivre la recourante, son poste d'aide d'atelier serait assimilable à celui d'une assistante socio-éducative, rattaché à la classe salariale 10 de la liste des fonctions du personnel de l'État de Genève. Cela étant, les emplois de solidarité présentent de telles spécificités, déjà abondamment évoquées, qu'il ne saurait être question d'une telle assimilation. Ces postes ne sont tout simplement pas identiques.

9.
En définitive, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, supportera les frais de procédure (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Les frais judiciaires, arrêtés à 4'500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.
La recourante versera à l'intimée une indemnité de 5'500 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 25 août 2026

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Juge présidant : Kiss

La Greffière : Fournier