

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 22 septembre 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Crittin Dayen et Cherpillod, juges  
Greffier : M. Magnin

\*\*\*\*\*

**Art. 342 al. 1 let. a CO**

Statuant sur l'appel interjeté par l'**[...]** (ci-après : l'E. \_\_\_\_\_),  
à [...], et la **T.** \_\_\_\_\_, à [...], défenderesses (ci-après : les appelantes),  
contre le jugement rendu le 14 avril 2021 par le Tribunal de prud'hommes  
de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant les appelantes  
d'avec **Z.** \_\_\_\_\_, à [...], demanderesse (ci-après : l'intimée), la Cour  
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** a) Par jugement du 14 avril 2021, communiqué pour notification aux parties le même jour, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a admis la demande de l'intimée à l'encontre de l'E. \_\_\_\_\_ (I), a dit que celle-ci devait payer à l'intimée, après déduction des charges sociales, les sommes brutes de 5'574 fr. 40, avec intérêt à 5% l'an à compter du 15 mars 2016, de 8'070 fr. 40, avec intérêt à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2016, de 4'981 fr. 60, avec intérêt à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, et de 4'981 fr. 60, avec intérêt à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 (II), a dit que l'E. \_\_\_\_\_ devait payer à l'intimée la somme de 2'800 fr. à titre de dépens réduits (III), a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (IV) et a rendu la décision sans frais (V).

b) En droit, les premiers juges ont indiqué que pour savoir si l'intimée avait subi une perte salariale, comme celle-ci le prétendait, il convenait de déterminer, d'une part, dans quelle mesure la collocation des fonctions établie par les appelantes était applicable et, d'autre part, dans quelle mesure celles-ci pouvaient y déroger contractuellement. Ils ont ajouté que la situation était régie par le Statut du personnel de la T. \_\_\_\_\_ jusqu'au 31 décembre 2014, puis par le Statut du personnel de l'E. \_\_\_\_\_ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, de sorte qu'il y avait lieu de distinguer deux périodes et d'examiner la problématique au regard de chacune de ces réglementations.

Selon le tribunal, s'agissant de la T. \_\_\_\_\_, le contrat d'engagement de l'intimée précisait qu'il s'agissait d'un contrat de droit privé, que la classe salariale était C05 et que le salaire de l'intéressée était de 4'481 fr. 60, avec un treizième salaire calculé au taux de 8,33%, si bien qu'il n'y avait aucun doute possible quant au fait que ce contrat dérogeait expressément au niveau de rémunération correspondant à la classe C11 de l'Annexe 2 du Statut du personnel de la T. \_\_\_\_\_. Cette dérogation paraissait conforme à ce statut, à tout le moins dans la mesure

où elle n'avait duré que jusqu'au 31 décembre 2014, dès lors qu'elle était rendue possible par l'art. 82 dudit statut, qui prévoyait que tous les membres du personnel étaient d'abord engagés par contrats de droit privé, que ces personnes étaient soumises au CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] du 30 mars 1911 ; RS 220) et que des dérogations contractuelles expresses contraires au statut étaient possibles. Sur ce point, les premiers juges ont indiqué que rien ne permettait de retenir que l'intimée n'avait pas valablement accepté les conditions du contrat et que celle-ci avait au contraire admis, au cours de l'instruction, qu'elle avait vu que le salaire ne correspondait pas à la classe C11, mais qu'elle avait pensé que cela était normal car il s'agissait de son premier travail en qualité d'assistante sociale. Ils ont ainsi conclu que les conclusions de l'intimée relatives à cette période devaient être rejetées, dans la mesure où il n'y avait aucune inégalité de traitement.

En ce qui concernait la seconde période, les premiers juges ont relevé que le règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_, alors qu'il ne prévoyait pas, lors de l'engagement de l'intimée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'expérience minimale pour être engagé au minimum de la classe salariale, avait ensuite été modifié, à son art. 7, pour prévoir qu'une expérience de deux ans était requise pour être engagé au minimum de la classe de fonction. Ils ont ajouté qu'il n'avait pas été établi que, lors de l'engagement de l'intéressée, le règlement précité contenait une disposition permettant de déroger au minimum de la classe salariale C11. De plus, le régime juridique qui prévalait pour l'intimée et la T.\_\_\_\_\_ jusqu'au 31 décembre 2014 n'était pas susceptible de déployer des effets pour une période postérieure, dès lors que l'employée avait conclu un nouveau contrat à l'occasion de son transfert à l'E.\_\_\_\_\_ au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le tribunal a donc considéré que les conclusions de l'intimée se rapportant à la seconde période devaient être admises. Il a indiqué que, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018, l'intéressée avait subi une perte totale de 23'608 fr. (5'574 fr. 40 pour l'année 2015 ; 8'070 fr. 40 pour l'année 2016 ; 4'981 fr. 60 pour chacune des années 2017 et 2018), mais que, dans la mesure où elle avait conclu

au paiement d'une somme de 17'280 fr., c'était ce montant qui devait lui être alloué.

**B.** Par acte commun du 17 mai 2021, les appelantes ont formé appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de dépens, à sa réforme en ce sens que toutes les conclusions de l'intimée soient rejetées, avec suite de dépens de première instance. Subsidiairement, elles ont conclu à la réforme du jugement du 14 avril 2021 en ce sens que les montants alloués à la prénommée soient réduits dans une mesure que justice dira, avec suite de dépens de première instance. Plus subsidiairement, elles ont conclu à l'annulation du jugement précité et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 12 juillet 2021, l'intimée a déposé une réponse. Elle a pris, sous suite de frais et dépens de première et de deuxième instance, les conclusions suivantes :

- « I. Déclare recevable la présente écriture.
- II. Déclare irrecevable l'appel déposé par la T. \_\_\_\_\_ en date du 17 mai 2021.
- III. Déclare irrecevable la pièce 107 produite le 17 mai 2021 par la partie appelante.
- IV. Rejette les conclusions prises au pied de l'appel du 17 mai 2021 et confirme dans son intégralité le jugement rendu par le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en date du 14 avril 2021. ».

Par avis du 20 août 2021, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** L'intimée, précédemment nommée [...], est domiciliée à la rue [...], à [...].

L'E.\_\_\_\_\_, sise à la rue [...], à [...], est une association de communes, [...] et dont fait partie la T.\_\_\_\_\_.

**2.** Le Règlement sur le statut du personnel communal de la T.\_\_\_\_\_, entré en vigueur le [...] (ci-après : le Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ ; pièce 4), s'applique à tous les « fonctionnaires » de la T.\_\_\_\_\_ (art. 1 al. 1), c'est-à-dire à [...].

L'art. 7 du Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ précise qu'avant toute nomination, la Municipalité procède à un engagement par contrat « de droit privé », conformément à l'art. 82.

L'art. 46 du Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ prévoit ce qui suit : « [...] ».

L'art. 82 du Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ prévoit notamment que [...].

**3.** Selon la classification des « fonctions », constituant l'Annexe 2 du Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ dans sa version en vigueur au 21 février 2011, la fonction d'assistant social est colloquée en classe salariale minimale C11 et en classe salariale maximale C46.

Selon l'échelle des traitements, constituant l'Annexe 1 du Statut du personnel de la T.\_\_\_\_\_ dans sa version en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la classe C11 correspond, pour un taux d'activité de 100%, à un salaire mensuel brut de 6'077 francs.

**4.** Par contrat d'engagement du 20 octobre 2014, la T.\_\_\_\_\_ a engagé l'intimée pour une durée indéterminée, avec effet rétroactif au 15 juillet 2014, en qualité d'assistante sociale auxiliaire au centre social inter-communal à 80%.

Ce contrat précisait que le type de contrat était « droit privé », que la classe salariale de l'employée était « C 05 » et que le salaire initial

de celle-ci était de 4'481 fr. 60, avec un treizième salaire calculé au taux de 8,33%.

La T.\_\_\_\_\_ n'a pas fixé le salaire initial de l'intimée au niveau C11, au motif que celle-ci ne présentait pas une expérience professionnelle de deux ans.

**5.** Entendu à l'audience qui s'est tenue le 13 février 2020 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en qualité de témoin, [...], qui a été chef de service au sein de la T.\_\_\_\_\_, a notamment déclaré ce qui suit au sujet de l'engagement de l'intimée : « Je ne me souviens pas que la demanderesse soit venue avec une prétention tendant au paiement du minimum de la classe salariale d'assistante sociale. En tout état, je me souviens qu'elle avait accepté le salaire qu'on lui avait proposé. Si elle avait émis des prétentions, il devrait y avoir une mention à ce sujet dans les notes d'entretien. ».

Il ressort du document intitulé « compte rendu d'entretien » daté du 28 mai 2014 et établi par le Service des ressources humaines de la T.\_\_\_\_\_, qui ne comporte pas la signature de l'intimée, ce qui suit sous la rubrique « Prétention salariale » : « 4'481.60 à 80% -> ok pour elle ».

Entendue à l'audience qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> décembre 2020 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en qualité de partie, Z.\_\_\_\_\_ a notamment déclaré ce qui suit : « Au moment où j'ai reçu mon contrat de travail, j'ai vu que le salaire ne correspondait pas à la classe C 11 mais j'ai pensé que cela était normal car c'était mon premier travail en tant qu'assistante sociale. ». Elle a ajouté ce qui suit : « [...] il me semble avoir discuté de ma classification en tout cas avec Mme [...], du syndicat, sauf erreur avant 2015. Je ne sais pas si celle-ci a entrepris des démarches à ce sujet avant le transfert. [...] Nous étions en quelque sorte résignées. ».

**6.** Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la T.\_\_\_\_\_ a transféré à l'E.\_\_\_\_\_ les activités concernant la délivrance des prestations sociales.

Par courrier du 5 mars 2015, la T.\_\_\_\_\_ s'est adressée à l'intimée en déclarant que la Municipalité avait pris acte de son transfert à l'E.\_\_\_\_\_ avec effet au 31 décembre 2014 et que, « Conformément au contrat de travail [qu'elle avait] signé en date du 20 novembre 2014 auprès de l' [...], ce nouveau contrat fait office de démission auprès de la T.\_\_\_\_\_ pour la date précitée ».

Entendu à l'audience qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> décembre 2020 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en qualité de partie, [...], représentant de la T.\_\_\_\_\_ et l'E.\_\_\_\_\_, a donné les détails suivants s'agissant de ce transfert : « L'E.\_\_\_\_\_ existait déjà avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle avait simplement confié la gestion de son personnel aux différentes communes la constituant. Les 4 communes qui engageaient du personnel pour l' [...] étaient [...]. Sauf erreur à la demande du canton notamment, les communes membres de l' [...] ont souhaité finaliser la régionalisation en confiant à l' [...] la gestion de son propre personnel. Les statuts du personnel de l' [...] étaient faits d'un rassemblement des 4 statuts du personnel communaux existant et qui régissaient les rapports de travail des collaborateurs concernés jusqu'au 31 décembre 2014. [...] Je précise que le système de base salariale était le même pour trois communes, à savoir [...]. J'entends par là que l'établissement des classes salariales se faisait sur la base des différents critères dans chacune de ces trois communes. Les critères de classification étaient toutefois différents à ma connaissance d'une commune à l'autre. ».

**7.** Dans le cadre du transfert précité, l'E.\_\_\_\_\_ a repris un certain nombre d'employés, dont l'intimée.

A ce sujet, [...] a donné, lors de l'audience du 1<sup>er</sup> décembre 2020, les précisions suivantes : « [...] si cela signifie que l'E.\_\_\_\_\_ tenait compte des conditions prévalant au sein de la T.\_\_\_\_\_ avant le transfert,

je réponds par l'affirmative et précise que c'était le cas pour toutes les communes. Chaque collaborateur était soumis depuis le transfert au statut du personnel de l' [...] et nous tenions compte de ce qui préexistait en termes d'expérience et de salaire nominal notamment dans l'application du statut de l'E.\_\_\_\_\_. [...] La classe salariale de la fonction occupée par la demanderesse était la même lors de la reprise par l'E.\_\_\_\_\_, mais cela est en quelque sorte un hasard qui résulte de la prise en compte des différents critères appliqués à son cas particulier, dans un contexte où nous avons seulement promis aux collaborateurs qu'ils conserveraient leur salaire nominal et qu'ils ne seraient au moins pas moins bien traités. ».

**8.** Le 14 novembre 2014, l'E.\_\_\_\_\_ a présenté à l'intimée un contrat de travail pour un engagement à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 en qualité d'assistante sociale à 80%.

Ce contrat mentionnait préalablement les éléments suivants :

« Dans le cadre de la reprise du personnel [...] de la [...] par l'E.\_\_\_\_\_, nous avons le plaisir de vous proposer le poste d'assistante sociale.

Cette reprise se fait sous la forme d'un engagement par contrat de droit administratif et les dispositions du Statut du personnel, dont nous vous remettons ci-joint un exemplaire, vous sont applicables. Hormis les nouvelles dispositions contenues dans le Statut du personnel, vos conditions de travail resteront semblables, la nouvelle entité reprenant les fonctions et les tâches qui leurs sont inhérentes, ainsi que l'ancienneté reconnue par votre employeur actuel et les données vous concernant. ».

Ce contrat précisait que le type de contrat était « Droit administratif », que la classe salariale de l'employée était « C05 » et que le salaire annuel brut de celle-ci était de 58'843 fr. 20 « (13x CHF 4'526.40 mensuel) ».

**9.** Le Statut du personnel adopté par le Comité Directeur (ci-après : le CoDir) de l'E.\_\_\_\_\_ dans sa séance [...] (ci-après : le Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_) précise notamment qu'il s'applique à « tous les

collaborateurs » de l'E.\_\_\_\_\_ (art. 1 al. 1) ; qu'est « collaborateur » [...] l'[...] (art. 1 al. 2) ; et que sont [...] (art. 1 al. 3).

L'art. 5 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ précise notamment que [...].

L'art. 16 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ précise que [...].

L'art. 17 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ précise que [...].

L'art. 18 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ précise que, [...]. Les critères de l'adaptation figurent dans l'annexe au présent règlement.

L'art. 52 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ précise que [...].

**10.** Le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ adopté par le CoDir dans sa séance du [...] a été mis à jour le [...] (ci-après : le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_). Ce règlement ne prévoyait pas, lors de l'engagement de l'intimée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'expérience minimale pour être engagé au minimum de la classe salariale pour la fonction d'assistant social, ledit règlement ayant été modifié sur ce point postérieurement à l'engagement de la prénommée. Depuis cette modification, il est précisé à l'art. 7 du règlement qu'une expérience de deux ans est requise pour être engagé au minimum de la classe de fonction.

Ces éléments sont corroborés par l'audition lors de l'audience du 1<sup>er</sup> décembre 2020 du témoin [...], assistante sociale auprès de l'E.\_\_\_\_\_, qui a déclaré ce qui suit : « c'est vrai qu'il y a eu un changement, je ne sais en revanche plus si c'est deux ou trois ans

d'expérience qui étaient requis pour être engagé au minimum de la classe de fonction. ».

**11.** La rémunération de l'intimée pour son activité au sein de l'E.\_\_\_\_\_ a été fixée selon la classe C05 jusqu'au 31 décembre 2016, puis selon la classe C11 jusqu'au 31 décembre 2017 et selon la classe C14 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Selon l'annexe au Règlement d'application du Statut du personnel à la réglementation établie par l'E.\_\_\_\_\_, la fonction d'assistant social est colloquée au minimum en classe C11 et au maximum en classe C46.

Si l'intimée avait été colloquée en classe C11 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, son traitement aurait dû être fixé selon cette même classe jusqu'au 31 décembre 2015, puis selon la classe C14 jusqu'au 31 décembre 2016, selon la classe C17 jusqu'au 31 décembre 2017 et selon la classe C20 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour un plein temps, la classe C11 correspond à un salaire mensuel brut de 6'138 fr., la classe C14 à un salaire mensuel brut de 6'378 fr., la classe C17 à un salaire mensuel brut de 6'617 fr. et la classe C20 à un salaire mensuel brut de 6'857 francs.

**12.** a) Lors de discussions entre collègues, certains employés de l'E.\_\_\_\_\_ ont remarqué des différences dans la fixation du salaire. [...], entendue en qualité de témoin par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois lors de l'audience du 1<sup>er</sup> décembre 2020, a déclaré avoir pu remarquer que des personnes au même stade d'expérience avaient pu être classées différemment, en précisant ignorer si d'autres critères que celui de l'expérience avaient servi à ces classifications.

b) Il ressort de plusieurs documents intitulés « propositions d'engagement » et « décisions » ce qui suit :

- [...] a été engagée « sans expérience » en 2003 par la T.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante sociale à 80%, en classe C00, avec un salaire initial de 3'910 fr. bruts, versé treize fois l'an.

- [...], qui n'avait « pas d'expérience », a été engagée en 2008 par la T.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante sociale à 80%, en classe C00, avec un salaire initial de 4'060 fr. bruts, versé treize fois l'an.

- [...] a été engagée avec « peu d'expérience » en 2010 par la T.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante sociale à 80%, en classe C02, avec un salaire initial de 4'292 fr. bruts, versé treize fois l'an.

- [...] a été engagée avec « un an d'expérience » en 2013 par la T.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante sociale à 80%, en classe C14, avec un salaire initial de 5'051 fr. 20 bruts, versé treize fois l'an.

- [...] a été engagée avec « peu d'expérience » en 2014 par la T.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante sociale auxiliaire à 100%, en classe C05, avec un traitement initial de 32 fr. 30 bruts par heure, « indemnités vacances et 13<sup>e</sup> salaire en sus ».

c) Concernant la fixation du traitement initial des collaborateurs de la T.\_\_\_\_\_, le témoin [...] a déclaré ce qui suit : « S'agissant de l'expérience requise pour qu'un collaborateur de la T.\_\_\_\_\_ bénéficie du minimum d'une classe salariale, l'on nous avait instruit dans le cadre de la révision du règlement du personnel il y a de cela quelques années qu'il fallait un minimum d'expérience, lequel pouvait être de 2, 3, 4 années. [L'intimée] n'avait quant à elle que très peu d'expérience, voir même pas le brevet d'assistante sociale. [...] Il y a un document qui précisait ces règles. C'était un document qui avait été édité par [...] le consultant de l'époque qui avait implémenté le nouveau statut du personnel. Ce document faisait partie d'une série de documents visant à attribuer la bonne classe salariale à chaque collaborateur. ».

**13.** Par lettre du 30 avril 2015, la T.\_\_\_\_\_ s'est adressée au Syndicat suisse [...] en indiquant notamment ce qui suit :

« Bien qu'un certain nombre d'indications relatives à la calculation du salaire apparaissent dans le règlement sur le statut du personnel communal et son règlement applicable (par exemple la classification des fonctions et la grille salariale), l'employeur, soit la Municipalité en l'occurrence, conserve une certaine liberté d'appréciation dans les détails d'application. Ainsi, elle a toute latitude de faire débiter le salaire d'un futur collaborateur en-dessous du minimum de la classe de départ indiquée, ceci en raison notamment du peu ou de l'absence d'expérience professionnelle puisque pour prétendre au minimum de la classe, il faut pouvoir faire valoir un minimum d'expérience (par exemple ne pas avoir effectué que des stages ou postuler pour un 1<sup>er</sup> emploi) ou encore parce que les certificats et/ou diplômes requis n'ont pas encore été obtenus.

[...] Cette pratique a été décidée par la Municipalité lors de l'entrée en vigueur du nouveau statut du personnel communal en 2011 et les chefs des différents services ne sont eux-mêmes pas en possession de la clef de calculation des salaires.

[...] Dans le cas de Madame [...], le montant de son traitement, à l'engagement, à la signature du contrat et jusqu'au processus de fusion n'a jamais fait l'objet d'une demande de complément quelconque. ».

**14.** Le 10 septembre 2019, l'intimée a déposé une demande auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois. Elle a en substance conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement d'un montant de 17'280 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 15 mars 2016 (intérêt moyen), principalement de la part des appelantes, solidairement entre elles, subsidiairement de la part l'E.\_\_\_\_\_ exclusivement et plus subsidiairement de la part de la T.\_\_\_\_\_ exclusivement.

Par réponse du 13 novembre 2019, les appelantes ont conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de ces conclusions.

Le 15 novembre 2019, le Président du tribunal a ordonné la production par les appelantes des « Statuts d'E.\_\_\_\_\_, depuis 2015 à ce jour ». Par lettre du 20 novembre 2019, ces dernières ont indiqué qu'elles ne comprenaient pas cette réquisition de pièce, que cette pièce n'était

offerte qu'à l'appui de l'allégué 8 qui était admis et qu'il s'agissait selon elle d'une erreur.

Les 28 janvier et 3 février 2020, l'intimée respectivement les appelantes ont déposé des déterminations et ont confirmé leurs conclusions respectives.

Le 13 février 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a tenu une audience d'instruction, en présence de l'intimée et du représentant de appelantes, assistés de leur conseil. A cette occasion, le témoin [...] a été entendu.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a tenu l'audience d'instruction et de jugement, en présence des mêmes comparants. A cette occasion, les parties, ainsi que les témoins [...] et [...], ont été entendus.

## **En droit :**

### **1.**

#### **1.1**

**1.1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.1.2** L'art. 59 al. 1 CPC prévoit que le tribunal n'entre en matière que sur les demandes et les requêtes qui satisfont aux conditions de recevabilité de l'action. Qu'il s'agisse d'une demande (art. 59 al. 2 let. a CPC) ou d'un appel, l'intéressé doit démontrer qu'il a un intérêt digne de protection, soit un intérêt juridique actuel à voir le juge statuer sur ses

conclusions (Bohnet, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, n. 89 ad art. 59 CPC). Comme toute condition de recevabilité, l'intérêt doit exister au moment du jugement (Bohnet, op. cit., n. 92 ad art. 59 CPC et n. 13 ad art. 60 CPC et les références citées ; Hohl, Procédure civile, tome I, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2016, n. 318, p. 78). Cela signifie que la qualité pour recourir ou appeler suppose un intérêt actuel et pratique à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 135 I 79 consid. 1.1 ; ATF 128 II 34 consid. 1b). L'absence d'un intérêt digne de protection, qui doit être constatée d'office, entraîne l'irrecevabilité de l'appel ou du recours (CACI 18 janvier 2019/24 consid. 2.1).

## **1.2**

**1.2.1** En l'espèce, déposé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable s'agissant de l'E.\_\_\_\_\_.

L'appel doit en revanche être déclaré irrecevable en ce qui concerne la T.\_\_\_\_\_. Les premiers juges ont en effet admis les conclusions libératoires de cette dernière et ont rejeté les prétentions que l'intimée avait prises à son égard. Ainsi, la T.\_\_\_\_\_ n'est pas touchée dans ses droits par le jugement querellé et ne dispose par conséquent pas d'un intérêt digne de protection à le contester.

**1.2.2** La réponse, déposée en temps utile (art. 312 al. 2 CPC), est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait

admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

**3.** L'appelante a produit une pièce nouvelle, à savoir le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_, adopté par le CoDir dans sa séance du [...], ainsi qu'une annexe, intitulée « grilles de traitements au 01.01.2015, indice de référence 100 » (pièce 107).

L'intimée considère que cette pièce serait irrecevable.

**3.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). A cet égard, on distingue vrais et faux *novas*. Les vrais *novas* sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance, soit après la clôture des débats principaux (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; TF 5A\_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2). Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux *novas* sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise, ce qui implique pour l'appelant d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou moyen de preuve n'a pas pu être produit ou invoqué en première instance (TF 5A\_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2 et les références citées).

S'agissant de l'art. 317 al. 1 let. b CPC, le Tribunal fédéral a jugé qu'il incombait à chacun d'organiser ses propres archives de manière

à accéder en temps utile aux documents qu'il lui serait nécessaire, le cas échéant, de produire à titre de moyen de preuve dans un procès. Un plaideur est censé avoir accès aux documents en sa possession, cela quelle que soit la manière centralisée, dispersée ou externalisée qu'il a adoptée pour l'organisation de ses archives. S'il ne parvient pas à produire à temps des documents qu'il a lui-même archivés, il doit en assumer les conséquences et il ne peut pas prétendre avoir été objectivement empêché d'agir avec la diligence requise (TF 4A\_419/2018 du 10 septembre 2018 consid. 6 ; TF 4A\_42/2008 du 14 mars 2008 consid. 4.2).

**3.2** Pour justifier le dépôt de la pièce 107, l'appelante explique qu'elle ne pouvait pas imaginer « qu'on retiendrait que la pièce produite par la partie qui s'en prévalait avait une autre teneur ». Elle dénonce le cas échéant une violation de son droit d'être entendue, qui ne pourrait être réparée que par la production de cette pièce.

Le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E. \_\_\_\_\_ produit par l'intimée à l'appui de sa demande du 10 septembre 2019, soit dans sa version mise à jour le [...] (pièce 8), mentionne, à son art. 7, qu'une expérience de deux ans est requise pour être engagé au minimum de la classe de fonction. La version du règlement produite en appel par l'appelante, à savoir celle au [...], ne fait pas état de cette indication. Quand bien même il figurait sur la pièce 8 la mention précitée, les premiers juges ont retenu l'allégation de l'intimée selon laquelle l'art. 7 précité avait été modifié après son engagement, en date du [...], et que la version antérieure ne prévoyait pas d'expérience minimale pour être engagé au minimum de la classe salariale.

Il apparaît qu'en date du 15 novembre 2019, le tribunal a ordonné à l'appelante de produire le règlement précité dans sa version depuis 2015. De plus, comme l'a relevé l'intimée, il ressort du jugement entrepris que l'autorité de première instance a interpellé l'appelante lors de l'audience du 1<sup>er</sup> décembre 2020 pour qu'elle produise une version de ce règlement antérieure à la mise à jour du [...], mais que celle-ci n'avait pas été en mesure de le faire. Au regard de ces éléments, on ne décèle

tout d'abord aucune violation du droit d'être entendue de l'appelante, celle-ci ayant eu la possibilité de produire la pièce concernée durant la procédure de première instance et ayant même été interpellée à cet égard. Ensuite, dans la mesure où l'appelante a eu, au stade de la première instance déjà, la possibilité de produire la version du règlement en question si elle avait fait preuve de diligence, et de faire valoir ses arguments y relatifs, force est de constater que la production de la pièce 107 devant l'autorité d'appel est tardive et par conséquent irrecevable. A compter de la réception de la demande de l'intimée, avant le dépôt de sa réponse, l'appelante était en effet au courant de la version dudit règlement qui était au dossier et avait ainsi tout loisir de rechercher dans ses archives une version du règlement antérieure si elle l'estimait nécessaire et de la produire. Or elle ne l'a pas fait.

Par ailleurs, l'appelante ne dit pas en quoi la production de cette pièce serait déterminante pour la résolution du litige, qui consiste à déterminer si les parties pouvaient déroger au règlement précité, comme cela a été prévu et admis sous l'égide de la T. \_\_\_\_\_ (cf. art. 82 du Statut du personnel de cette commune). En réalité, le fait que le règlement produit par l'intimée soit numéroté différemment et contienne en outre deux annexes au lieu d'une seule, comme relevé par l'appelante, n'est ici pas pertinent. Au vu des faits retenus par le tribunal, repris dans le présent arrêt (cf. consid. C.10 *supra*), qui définissent bien la différence de régime réglementaire avant et après 2016, l'irrecevabilité de la pièce concernée ne porte pas à conséquence. L'appelante relève encore elle-même qu'indépendamment de la teneur exacte du règlement en 2015, l'intimée ne pouvait de toute façon rien en tirer sur le plan du droit.

**4.** L'appelante invoque une constatation inexacte des faits. Elle reproche au tribunal d'avoir retenu que la teneur du Règlement d'application du Statut du personnel de l'E. \_\_\_\_\_ qui aurait été applicable en 2015 correspondait à la pièce 8 produite par l'intimée à l'appui de sa demande, à savoir ce règlement dans sa version mise à jour au [...], mais sans la mention précisant qu'une expérience de deux ans était requise pour être engagé au minimum de la classe de fonction. Elle

estime que cette constatation n'a été faite que sur la base de la seule allégation de l'intimée, de sorte qu'elle serait arbitraire. Elle relève qu'il faudrait retenir que le règlement en question n'aurait jamais contenu une colocation des fonctions sans intégration de la règle permettant d'y déroger, qu'en 2015, la colocation des fonctions n'était pas intégrée et qu'en 2016, elle avait été intégrée avec l'art. 7 al. 3, si bien que l'allocation d'un supplément de salaire reposant sur cette seule prémisse devait être refusée.

Comme on l'a vu ci-dessus, les premiers juges ont opéré une distinction entre la situation du règlement en 2015 et celle en 2016. Ils ont en effet indiqué que le règlement adopté par le CoDir dans sa séance du [...] ne prévoyait pas, lors de son adoption, d'expérience minimale pour être engagé au minimum de la classe salariale pour la fonction d'assistant social et que ce règlement avait par la suite, soit le [...], été modifié pour prévoir, à son art. 7, qu'une expérience de deux ans était requise pour être engagé au minimum de la classe de fonction. Ils ont certes retenu ce qui précède sur la base d'une allégation de l'intimée. Ils ont cependant ajouté que cette allégation était corroborée, d'une part, par le témoin [...] (cf. consid. C.10 *supra*) et, d'autre part, par le fait que l'appelante n'avait pas, malgré l'interpellation du tribunal, été en mesure de produire le règlement concerné dans sa version antérieure à la mise à jour du [...]. Cette argumentation ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmée. Au surplus, la pièce 107 nouvelle produite, bien qu'irrecevable, vient attester la véracité des faits retenus par les premiers juges. Le grief de l'appelante est infondé.

A toutes fins utiles, on relève que le résumé des faits de l'appelante aux pages 2 à 5 de son appel ne sera pas pris en compte dans la mesure où il diffère de l'état de fait de l'autorité de première instance, sans que l'intéressée n'explique en quoi l'un ou l'autre fait aurait été omis ou constaté inexactement. Un tel exposé est irrecevable.

**5.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir admis les conclusions de l'intimée tendant au paiement de la différence de salaire

entre la classe salariale appliquée à l'employée et la classe salariale règlementaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018. Elle fait valoir que les parties étaient liées par le contrat signé le 14 novembre 2014, dans la mesure où le principe *pacta sunt servanda* serait également applicable, comme en l'espèce, aux contrats de droit administratif. Elle ajoute que le contrat en question ne serait pas contraire à une norme impérative et que le tableau de classification des activités est défini statutairement par le CoDir dans le Statut du personnel de l'E. \_\_\_\_\_ (art. 16 al. 1), de sorte que ce tableau n'aurait pas le rang de règle légale et encore moins de règle légale impérative. En définitive, elle considère qu'il n'y aurait pas de norme contraignante de droit public au sens des art. 341 et 342 al. 1 CO et que l'intimée ne pourrait donc pas revenir sur le contrat qu'elle a signé.

## **5.1**

**5.1.1** Dans le cadre d'un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO, la fixation du salaire relève en principe de la liberté contractuelle, en ce sens que le salaire convenu fait foi (ATF 129 III 276) ; cette liberté est un principe fondamental garanti par le droit privé, qui permet les distinctions résultant de la capacité des parties à négocier individuellement les conditions contractuelles (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, p. 183 et les références citées).

**5.1.2** L'art. 342 al. 1 let. a CO réserve expressément les dispositions de la Confédération, des cantons et des communes en ce qui concerne les rapports de travail de droit public. Chaque collectivité publique dispose ainsi de l'autonomie à définir le statut applicable à ses agents de la fonction publique. Dans la mesure où le droit cantonal le prévoit, les communes disposent également de l'autonomie pour régler sur une base de droit public les rapports de travail des employés des collectivités publiques (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 54-55).

Selon l'art. 4 al. 1 ch. 9 LC (loi sur les communes du 28 février 1956 ; BLV 175.11), le conseil général ou communal délibère sur le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération ; dans les

associations de communes, c'est le conseil intercommunal qui joue le rôle du conseil général ou communal (art. 119 al. 1 LC).

Les communes et associations de communes vaudoises disposent, sous réserve notamment du respect de l'égalité de traitement, de l'autonomie de soumettre l'activité de leurs agents à un rapport de service relevant du droit public ou du droit privé. Dans ce cadre, elles ne sont pas tenues d'adopter un règlement aménageant les rapports de travail de leurs agents. Selon la doctrine majoritaire, le défaut de réglementation doit toutefois conduire à l'application du droit privé à titre de droit public supplétif (cf. Wyler/Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne, 2017, pp. 5-7 et les références citées).

**5.1.3** Selon la jurisprudence et l'opinion de la doctrine dominante, même si l'Etat soumet le statut de son personnel au droit privé, sa liberté contractuelle est limitée en ce sens qu'il doit respecter les principes constitutionnels généraux applicables aux activités étatiques, tels que le principe de la légalité, le principe de l'égalité, le principe de la proportionnalité, le principe de la bonne foi, le droit d'être entendu et l'interdiction de l'arbitraire, quand bien même elle soumettrait les rapports de travail de son personnel au droit privé directement applicable, et non seulement à titre de droit public cantonal supplétif (Wyler/Briguet, *op. cit.*, p. 8 et les références citées). En sa qualité d'employeur, l'Etat ne peut jamais se libérer totalement de son obligation de respecter les droits constitutionnels fondamentaux, ce d'autant moins qu'en sa qualité de législateur, il peut modifier le régime applicable, de sorte que l'Etat et son personnel ne sont pas sur un même pied d'égalité, même si la collectivité publique a déclaré le droit privé applicable à son statut du personnel (Wyler/Briguet, *loc. cit.*, et l'auteur cité).

Si l'application de certains principes constitutionnels (notamment ceux de la proportionnalité et de l'égalité de traitement) doit être appréciée avec une certaine retenue lorsque la collectivité publique concernée a rapproché son statut de fonction publique du droit privé, le principe de la légalité doit s'appliquer sans réserve lorsqu'il convient

d'examiner la source qui régit le rapport de travail : la norme invoquée (statut, règlement, application du droit privé) doit avoir été adoptée par l'organe compétent, le cas échéant à la suite d'une délégation de compétence, conformément aux dispositions légales et réglementaires (Wyler/Briguet, op. cit., p. 9 et les références citées).

**5.2** L'appelante se prévaut de l'art. 16 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_, qui prévoit que le CoDir a la compétence d'édicter une classification des fonctions, et expose de manière plus précise que dans la mesure où le CoDir pouvait édicter une telle classification par le biais d'un règlement, il pouvait aussi le faire dans un contrat de travail. L'appelante estime ainsi qu'une dérogation contractuelle à la grille de classification serait possible, quand bien même il n'aurait pas existé de norme expresse dans ledit règlement permettant à celui-ci de s'affranchir de sa propre réglementation. Au vu de ce qui précède, dès lors qu'il n'a pas été fait mention d'une dérogation possible à la classification des fonctions dans le statut et dans le règlement précités, il convient d'examiner si le CoDir était habilité à prévoir dans le cadre d'un contrat de droit administratif, indépendamment de la teneur de ces normes, d'autres conditions de classification, au motif que la norme n'avait pas un caractère contraignant ou impératif.

En l'espèce, le contrat signé par les parties le 14 novembre 2014, pour une entrée en fonction de l'intimée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, est un contrat de droit administratif (cf. art. 5 du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_.). Selon l'art. 52 du statut, les dispositions du CO sur le contrat de travail sont applicables à titre de droit supplétif, dès lors que ledit statut ne l'exclut pas. Il n'est pas contesté que les règles du CO sont en l'occurrence applicables. La juridiction civile saisie par les parties a appliqué le droit privé. Ainsi, il apparaît que l'appelante a soumis le statut de son personnel au droit privé. En tant qu'autorité, l'intéressée était donc, au regard des avis doctrinaux énoncés ci-dessus (cf. consid. 5.1.3), limitée dans sa liberté contractuelle en ce sens qu'elle devait respecter les principes constitutionnels généraux applicables aux activités étatiques, en particulier les principes de la légalité et de la bonne foi. Il importe donc

peu que le tableau de classification de l'activité, dont le statut déléguait la compétence au CoDir par le biais d'un règlement, n'ait pas le rang de règle légale impérative. Il s'agit là d'une norme réglementaire à laquelle l'appelante devait, conformément aux principes rappelés ci-dessus, se tenir, sans pouvoir y déroger valablement. Or c'est ce qu'elle a pourtant fait dans le cadre du contrat litigieux. Il importe également peu que l'intimée ait signé le contrat de travail du 14 novembre 2014 sans émettre une quelconque objection. Le CoDir, par sa position d'autorité étatique, était en effet limité par le statut et son règlement dans sa marge de manœuvre, soit dans sa liberté contractuelle, lors de la conclusion du contrat.

Pour justifier de déroger au minimum de classe salariale C11 pour les assistants sociaux prévu par le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_, l'appelante, respectivement le CoDir, aurait dû prévoir, comme cela avait été fait sous l'égide de la T.\_\_\_\_\_, une réserve dans ce règlement ou le Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_. Or, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, une telle réserve faisait défaut. Elle n'a été expressément incluse par l'E.\_\_\_\_\_ que dans le cadre de la révision de son règlement le [...]. A défaut de base légale ou réglementaire, le contenu du contrat était dès lors à lui seul insuffisant pour permettre une dérogation. De même, le fait que le régime statutaire et/ou réglementaire ait été différent avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et après le mois de mars 2016 ne permet pas d'enfreindre le respect du principe de la légalité pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au [...]. Un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015 prévu le [...] ne saurait être validé. Cela a au demeurant été implicitement admis par les premiers juges et l'appelante n'a pas contesté ce point dans son appel. Un tel effet rétroactif est en effet inconcevable, sous peine d'enfreindre les droits du personnel pour la période concernée par la rétroactivité, sans justification prépondérante particulière.

Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'appelante était liée, dans le cas de l'intimée, par le Règlement d'application du Statut du personnel de l'E.\_\_\_\_\_ dans sa version au 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui ne prévoyait pas de

clause dérogatoire relative au minimum de la classe salariale C11 pour les assistants sociaux, et que le salaire qui était effectivement dû à l'intimée était celui fixé sur la base de la classe C11.

Compte tenu de la solution retenue ci-dessus, soit qu'en sa qualité de collectivité publique, l'appelante n'était pas habilitée à prévoir d'autres conditions salariales que celles prévues dans le règlement du CoDir, en particulier afin de respecter le principe de la légalité, il n'y a pas lieu d'examiner, comme le voudrait l'appelante, si le contrat déroge à une norme impérative au sens de l'art. 341 CO, cette problématique excédant la question qui nous occupe ici, circonscrite au respect du principe de la légalité.

A toutes fins utiles, on relèvera encore que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'aucune inégalité de traitement entre les assistants sociaux de l'appelante ne pouvait être établie, dans la mesure où ceux-ci s'étaient tous vu, à une exception près, attribuer à l'engagement une classe inférieure à la classe C11 en raison de leur inexpérience (cf. consid. C.12b *supra*). Ainsi, le grief de l'appelante selon lequel l'argument du tribunal fondé sur l'égalité de traitement ne tiendrait pas, au demeurant non étayé et invoqué hors de tout contexte, n'est pas pertinent.

**6.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimée une somme supérieure à celle que cette dernière a demandée dans ses conclusions. Elle relève que le tribunal a admis les conclusions de l'intimée à hauteur de 23'608 fr. au lieu de 17'282 fr. (*recte* : 17'280 fr.), soit un surplus de 6'328 francs. L'appelante reproche également au tribunal d'avoir octroyé à l'intimée, de façon automatique, une augmentation équivalant à trois échelons par année. Elle conteste en outre en partie les dates à partir desquelles les intérêts devraient courir.

**6.1** L'art. 58 al. 1 CPC prévoit que le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (*ne eat iudex ultra petita partium*). Il

s'agit là de la conséquence principale de la maxime de disposition, qui est l'expression en procédure du principe de l'autonomie privée. Il appartient aux parties, et à elles seules, de décider si elles veulent initier un procès et ce qu'elles entendent y réclamer ou reconnaître (TF 4A\_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1 ; TF 4A\_627/2015 du 9 juin 2016 consid. 5.2). En d'autres termes, le tribunal est lié par les conclusions prises par les parties (TF 5A\_368/2018 et TF 5A\_394/2018 du 25 avril 2019 consid. 4.3.3 ; TF 5A\_249/2018 du 13 décembre 2018 consid. 4.2).

**6.2** Les premiers juges ont retenu que l'intimée aurait dû être colloquée en classe C11 en 2015, C14 en 2016, C17 en 2017 et C20 en 2018, de sorte que, selon l'échelle des salaires de l'appelante, l'intéressée avait subi, sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018, une perte annuelle brute de 5'574 fr. 40 en 2015, de 8'070 fr. 40 en 2016, de 4'981 fr. 60 en 2017 et de 4'981 fr. 60 en 2018, à savoir une perte totale de 23'608 francs. Le tribunal a relevé que l'intimée avait pris une conclusion globale tendant au paiement d'un montant en capital de 17'280 fr. et qu'il fallait lui allouer celui-ci. Dans son dispositif, il a toutefois alloué à l'intéressée la somme de 23'608 francs.

Il n'est pas contesté que l'intimée a en l'espèce pu bénéficier d'une progression salariale spécifique consentie par l'appelante en 2016, 2017 et 2018. Cela est même expressément souligné par cette dernière dans son appel. Il ne se justifie dès lors pas de revenir sur l'évolution salariale de l'intéressée, notamment sous prétexte que ces augmentations étaient non impérativement prévues par le Statut du personnel, dès lors que, dans les faits, la progression a effectivement été accordée par l'employeur à l'employée. Dans le même sens, le contrat passé entre les parties le 14 novembre 2014 indiquait que l'appelante reprenait l'ancienneté, soit l'expérience, reconnue par le précédent employeur de l'intimée, à savoir la T.\_\_\_\_\_. Dans ces circonstances, la progression salariale calculée par les premiers juges ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmée.

Cela étant, en application de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne pouvait pas statuer *ultra petita* et accorder à l'intimée un montant total de 23'608 fr. au lieu du montant de 17'280 fr. réclamé. C'est donc ce dernier montant qui devra être alloué à l'intimée, la conclusion subsidiaire non chiffrée de l'appelante, pouvant être comprise, à la lecture de la motivation de l'appel, comme tendant à l'octroi du montant de 17'280 francs.

S'agissant des intérêts, les premiers juges ont indiqué qu'ils devaient être calculés à 5% l'an à compter de l'échéance du 15 mai 2016 sur le montant brut de 5'574 fr. 40, à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2016 sur le montant brut de 8'070 fr. 40, à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2017 sur le montant brut de 4'981 fr. 40 et à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2018 sur le montant brut de 4'981 fr. 40. Les conclusions figurant dans la demande de l'intimée tendaient à l'octroi d'un intérêt de 5% sur le tout dès le 15 mars 2016. Les dates des intérêts arrêtées par le tribunal peuvent être reprises, dès lors qu'elles correspondent aux pertes annuelles subies par l'intimée.

Ainsi, l'appelante devra à l'intimée le montant de 5'574 fr. 40 avec intérêt à 5% dès le 15 mars 2016 et le montant de 8'070 fr. 40 avec intérêt à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2016. En application analogique des art. 86 et 87 CO, il convient ensuite de réduire le montant dû par l'appelante à l'intimée de 4'981 fr. 60 à 3'635 fr. 20, avec intérêt à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2017, et de supprimer le dernier montant de 4'981 fr. 60 alloué par les premiers juges.

Le grief de l'appelante est donc partiellement fondé.

**7.** En définitive, l'appel de la T.\_\_\_\_\_ doit être déclaré irrecevable. L'appel de l'E.\_\_\_\_\_ doit quant à lui être partiellement admis et le jugement entrepris réformé au chiffre II de son dispositif dans

le sens du considérant qui précède. Le jugement est confirmé pour le surplus.

Il n'y a en l'occurrence pas lieu de revoir la répartition des dépens de première instance. L'intimée a en effet obtenu gain de cause sur l'entier de ses conclusions, sous réserve de la seule question de la date des intérêts, mais a succombé sur les conclusions libératoires de la T.\_\_\_\_\_. Il se justifie donc toujours de lui allouer des dépens réduits de 2'800 francs.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'appel de la T.\_\_\_\_\_ a été déclaré irrecevable, de sorte que cette appelante succombe entièrement. Pour sa part, l'E.\_\_\_\_\_ a conclu au rejet des conclusions formulées par l'intimée dans sa demande, sollicitant ainsi la suppression du montant alloué par les premiers juges à cette dernière. En appel, elle a finalement obtenu la réduction du montant alloué à l'intimée à 17'280 fr., ce qui représente environ un quart de ses conclusions. Il y a dès lors lieu de considérer que l'E.\_\_\_\_\_ succombe sur les trois quarts de ses conclusions et que l'intimée, qui a conclu au rejet de l'appel, obtient gain de cause dans une même mesure. Dans ces circonstances, il se justifie de répartir les dépens de deuxième instance en conséquence (art. 106 al. 2 CPC) et d'allouer à l'intimée des dépens réduits, qu'il y a lieu d'arrêter à 1'500 fr. (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), à la charge des appelantes, qui ont agi par le biais du même représentant professionnel, solidairement entre elles.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
prononce :

**I.** L'appel est partiellement admis dans la mesure où il est recevable.

**II.** Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif, comme il suit :

II. dit que l' [...] doit payer à Z.\_\_\_\_\_, après déduction des charges sociales, les sommes brutes de 5'574 fr. 40 (cinq mille cinq cent septante-quatre francs et quarante centimes), avec intérêt à 5% l'an à compter du 15 mars 2016, de 8'070 fr. 40 (huit mille septante francs et quarante centimes), avec intérêts à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2016, et de 3'635 fr. 20 (trois mille six cent trente-cinq francs et vingt centimes), avec intérêt à 5% l'an à compter de l'échéance moyenne du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** Les appelantes l'E.\_\_\_\_\_ et la T.\_\_\_\_\_, solidairement entre elles, doivent verser à l'intimée Z.\_\_\_\_\_ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Olivier Subilia, avocat (pour l'E. \_\_\_\_\_ et la T. \_\_\_\_\_),
- Me Alessandro Brenci, avocat (pour Z. \_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :