

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 février 2023

Composition : Mme GIROUD WALTHER, juge président
Mme Crittin Dayen, Mme Cherpillod, M. de Montvallon et
Mme Chollet, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 16 al. 5 et 23 LPers-VD ; 3a al. 3 et 7b RSRC

Statuant sur l'appel interjeté par l'**ETAT DE VAUD**, à Lausanne, défendeur, contre le jugement rendu le 16 novembre 2022 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **T._____**, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 16 novembre 2021, motivé le 15 juillet 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC ou les premiers juges) a admis la demande déposée le 14 septembre 2020 par T._____ (I), a dit que T._____ avait droit au salaire correspondant à la classe 12 échelon 4 dès le 1^{er} février 2020 (II), a dit que l'Etat de Vaud devait établir et délivrer à T._____ un nouvel avenant au contrat de travail conformément au chiffre II du dispositif (III), a dit que l'Etat de Vaud devait paiement à T._____ de la somme correspondant à la différence entre le salaire fixé selon le chiffre II du dispositif et celui qu'elle avait effectivement perçu dès le 1^{er} février 2020, avec intérêt à 5% l'an courant dès chacune des échéances salariales (IV), a dit que l'Etat de Vaud devait paiement à T._____ de la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (V) et a rendu le jugement sans frais pour le surplus (VI).

Ce jugement a été notifié à l'Etat de Vaud le 18 juillet 2022.

En droit, les premiers juges ont retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail soumis à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; BLV 172.31). Ils ont considéré qu'en ayant bénéficié d'une revalorisation de son poste par le passage de la classe 11 à la classe 12, T._____ n'avait pas fait l'objet d'une promotion au sens de l'art. 7b RSRC (règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 ; BLV 172.315.2), ni changé de poste ou de fonction. Quant à son nouveau cahier des charges, il était le résultat d'une description plus complète et précise des tâches qui étaient déjà réalisées par les collaborateurs de la division en question avant la modification, comme cela ressortait de la procédure probatoire. La situation de l'employée ne justifiait ainsi pas l'application des dispositions relatives à la fixation du salaire initial pour déterminer son nouveau salaire, comme le prévoyait l'art. 7b RSRC, et donc aucune rétrogradation dans les échelons. En définitive, l'intéressée

aurait dû être classée au niveau de la fonction 12, mais au même échelon 4 qu'auparavant.

A titre subsidiaire – soit dans l'hypothèse où un salaire initial au sens de l'art. 7b RSRC devrait tout de même être fixé –, les premiers juges ont certes pris acte que la nouvelle fonction fixait l'âge théorique de la fonction à 28,5 ans et que l'intéressée avait 30,2 ans, la différence entre ces deux paramètres entraînant de principe l'application de l'échelon 2 en vertu de l'art. 3a al. 4 RSRC. Ils ont toutefois considéré que les circonstances du cas d'espèce justifiaient d'y déroger.

B. Par acte du 25 août 2022, l'Etat de Vaud (ci-après : l'appelant) a interjeté appel à l'encontre de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement, à ce que le jugement entrepris soit réformé en ce sens que toutes les conclusions prises par T._____ dans sa demande du 14 septembre 2020 soient rejetées et, subsidiairement, à ce que le jugement soit annulé, la cause étant renvoyée à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

Par réponse du 22 septembre 2022, T._____ (ci-après : l'intimée) a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement, à ce que l'appel soit déclaré irrecevable et, subsidiairement, à ce qu'il soit rejeté.

L'appelant s'est déterminé le 29 septembre 2022 et a maintenu ses conclusions.

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

1. **a)** L'intimée, née le [...] 1989, a obtenu un master en droit en 2015 et a travaillé quelques mois en qualité de stagiaire, puis de greffière dans différents tribunaux d'arrondissements [...].

b) Le 1^{er} août 2015, l'intimée a été engagée en qualité de juriste stagiaire à 100% en contrat de durée déterminée auprès de l'appelant, dans la division c._____ du Service B._____.

c) Dès le 1^{er} décembre 2015, le contrat de durée déterminée de l'intimée a été transformé en contrat de durée indéterminée à titre de juriste spécialiste à 30% et de spécialiste c._____ à 50%. Elle bénéficiait alors d'une classe salariale 11.

Son taux d'activité a varié au fil du temps :

- dès le 1^{er} septembre 2016 : 80% juriste spécialiste et 20% spécialiste c._____ ;
- dès le 1^{er} mai 2017 : 60% juriste spécialiste et 20 % spécialiste c._____ ;
- dès le 1^{er} janvier 2018 : 80% juriste spécialiste et 0% spécialiste c._____ ;
- dès le 1^{er} décembre 2018 : 80% juriste spécialiste ;
- dès le 1^{er} octobre 2019: 100% juriste spécialiste ;
- dès le 1^{er} décembre 2019: 80% juriste spécialiste.

2. L'intimée a remplacé à trois reprises et sur des périodes relativement longues sa supérieure hiérarchique colloquée en classe 12, en qualité de juriste spécialiste et cheffe de l'office spécialisée c._____.

3. a) Dès 2018, les supérieures de l'intimée ont adressé des requêtes au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV ; désormais la Direction générale des ressources humaines [DGRH]) afin de revaloriser la classe salariale des juristes de la division c._____ engagés au Service B._____, afin que la fonction passe de la classe salariale 11 à la classe salariale 12. Cette revalorisation avait pour but de supprimer une différence de traitement entre les juristes du Service B._____ de la division c._____, colloqués en classe salariale 11, et ceux de la division d._____, colloqués en classe salariale 12 depuis 2014.

b) Une enquête a donc été menée par le SPEV afin d'examiner cette demande de revalorisation. En outre, des échanges de courriers ont eu lieu entre V._____, employée des ressources humaines du SPEV, et la responsable des ressources humaines du Service B._____, E._____, au sujet de ces modifications. Il y était question à plusieurs reprises de la notion de « revalorisation », d'assurer une équité entre ces postes et de privilégier la cohérence interne.

Dans des déterminations transmises par courriel du 4 novembre 2022, V._____, du SPEV, a conclu qu'au regard de la diversité des activités, de la sensibilité et de la forte évolution de la thématique de [...], et surtout par cohérence interne, une revalorisation du poste au niveau 12 était justifiée.

Au mois de novembre 2019, le SPEV a approuvé cette demande et a décidé d'appliquer de manière effective cette revalorisation dès le 1^{er} février 2020.

c) Le 1^{er} janvier 2020, avant l'effectivité de cette revalorisation, l'intimée était colloquée en classe salariale 11, échelon 4, ce qui correspondait à un salaire annuel brut de 76'539.20 fr., pour un taux d'activité à 80%.

4. Le 6 février 2020, l'intimée a reçu un avenant à son contrat de travail qui prévoyait une classe salariale 12 et un échelon 2 en lieu et place de l'échelon 4 acquis au 1^{er} janvier 2020, pour un salaire de 79'648 fr. 20. La perte de deux échelons lui occasionnait une perte annuelle - liée à l'échelon - de 3'702 fr. 20 pour l'année 2020, puisqu'en classe salariale 12, échelon 4, le revenu brut de l'intimée se serait élevé à 83'350 fr. 40 pour un taux d'activité à 80%.

5. Le 11 février 2020, l'intimée a contesté ce changement par courriel auprès des ressources humaines du Service B._____, qui ont maintenu leur position et ont justifié la perte de ces échelons par le fait que l'âge d'entrée théorique dans la fonction prévue par la classe salariale

12 était de 28.5 ans, alors qu'il était de 27 ans pour la classe salariale 11. Elles ont considéré que l'intimée avait bénéficié d'un passage à un niveau de fonction plus élevé et qu'il était donc justifié de se référer aux dispositions relatives aux promotions, soit à l'art. 7b RSRC. Elles ont par ailleurs invité l'intimée à saisir le TRIPAC en cas de contestation au sujet de cette adaptation salariale.

6. a) Le 20 mars 2020, l'intimée a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC.

b) Le 17 juin 2020, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée à l'intimée.

c) Le 14 septembre 2020, sous la plume de son conseil, l'intimée a déposé une demande auprès du TRIPAC, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit constaté qu'elle a droit dès le 1^{er} février 2020 au salaire correspondant à la classe 12 échelon 4 et à ce que l'Etat de Vaud soit invité à établir et à lui délivrer un nouvel avenant au contrat de travail en ce sens et soit condamné à lui payer la somme correspondant à la différence entre les salaires auxquels elle a droit compte tenu du montant du salaire - nouvellement - fixé et les salaires qu'elle a effectivement perçus dès le 1^{er} février 2020, avec intérêt à 5% l'an courant dès chacune des échéances salariales.

d) Dans sa réponse du 12 novembre 2020, l'Etat de Vaud, représenté par le SPEV, a conclu au rejet de la demande.

7. a) En date des 4 et 16 novembre 2021, le TRIPAC a tenu deux audiences, au cours desquelles F._____, L._____, et R._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ainsi qu'E._____, ont été entendus en qualité de témoins.

b) F._____, juriste depuis 2018 dans la division c._____ et collègue de l'intimée, a confirmé effectuer les mêmes tâches et assumer

les mêmes responsabilités depuis son engagement jusqu'au jour de son témoignage. Elle a ajouté que son cahier des charges avait été mis à jour, s'agissant selon elle d'une simple formalité administrative. Elle a précisé n'avoir pas changé de fonction ou de poste, ni assumé d'autres charges au sein de la division c._____. De plus, elle a déclaré bénéficier d'un salaire plus élevé que l'intimée suite à la modification salariale, bien qu'elle ait moins d'expérience professionnelle qu'elle.

c) L._____, cadre du SPEV, a indiqué que pour la fonction de juriste colloquée dans la chaîne 361, classe 12, l'âge d'entrée théorique de 28.5 ans correspondait à l'obtention d'un master à l'âge de 24 ans, complété d'une expérience professionnelle de 4.5 ans. Il a alors confirmé que selon les règles relatives à la promotion, le nouvel échelon était égal ou inférieur à l'échelon avant promotion, tout en précisant que face à un cas de promotion, se traduisant par une augmentation de salaire, en principe à la suite d'un changement de fonction, une fixation de salaire initiale était établie systématiquement, dès lors que chaque fonction de la grille disposait d'un âge d'entrée théorique différent, puisqu'à tout le moins l'expérience attendue différait d'une fonction à l'autre. Il a ajouté qu'il n'existait pas de droit acquis en matière d'échelon et que pour respecter l'égalité de traitement, les règles de fixation de salaire initiale étaient appliquées de la même manière pour l'ensemble des collaborateurs-rices de l'Etat de Vaud. Il a encore expliqué que l'expérience exploitable maximale se limitait à la différence entre l'âge de la personne et l'âge d'entrée théorique dans la fonction, que cette expérience exploitable maximale permettait d'analyser l'expérience de la personne à rebours sur cette période définie, donc en lien avec l'expérience du poste pour lequel elle exerçait la fonction, et que cet âge de référence était lié au niveau de fonction, puisqu'il était le résultat de la combinaison de trois critères à savoir la formation de base, la formation complémentaire et le savoir-faire. Il a justifié la différence de traitement entre l'intimée et sa collègue F._____ par leur différence d'âge, car le même coefficient leur avait été appliqué. Quant à une potentielle exception au principe ancré à l'art. 3a al. 4 RSRC, le témoin a expliqué qu'une telle exception pouvait être retenue dans des cas spécifiques,

notamment lorsqu'une personne particulièrement brillante aurait achevé sa formation de base bien plus rapidement que la moyenne, de sorte qu'elle aurait acquis l'expérience utile à l'exercice d'un poste antérieurement à l'âge minimal d'entrée théorique à partir duquel une fonction pouvait être exercée. Il a confirmé qu'il était de la compétence du SPEV d'effectuer une réévaluation du niveau d'un poste lorsque les activités du cahier des charges y afférent avaient évolué. Il a ajouté finalement que le terme « promotion » faisait référence à un passage à un niveau de fonction plus élevé et que c'était le niveau de compétence attendu qui influençait le niveau de fonction.

d) R._____, responsable de l'intimée, a expliqué que depuis 2019, des requêtes étaient adressées au SPEV afin de revaloriser la classe salariale des juristes engagés au Service B._____ dans la division c._____ et qu'il existait une différence de traitement anormale entre les juristes de la division d._____ et ceux de la division c._____. Selon elle, cette revalorisation n'avait induit aucun changement dans les tâches et responsabilités des juristes de la division c._____ ; le cahier des charges avait été mis à jour car il n'était plus correct, cependant l'activité des collaborateurs n'avait dans les faits pas connu de modification. Elle a précisé qu'il ne s'agissait que d'une modification purement formelle et non matérielle et que le nouveau cahier des charges établi ne contenait qu'une description plus complète et plus précise des tâches effectivement réalisées par l'intimée et ses collègues depuis plusieurs années. Elle a soutenu que l'intimée n'avait pas changé de fonction, de poste ou de cahier des charges au sein de la division c._____. Elle a confirmé que lorsque des collaborateurs étaient engagés à un poste sans avoir atteint l'âge d'entrée théorique en fonction, ils n'étaient pas maintenus artificiellement à un échelon 0 au-delà de la première année de service, ce qui signifiait que l'expérience accumulée à ce même poste était comptabilisée, conformément à l'art. 7a RSRC qui prévoit que le collaborateur progresse chaque année d'un échelon.

e) E._____, responsable des ressources humaines du Service B._____, a déclaré qu'une demande de réévaluation du poste des juristes

de la division c._____ avait été initiée auprès du SPEV en mars 2019. Confirmant qu'il n'y avait pas eu de demande de modification avant cette date et que la nouvelle collocation avait bien pris effet au 1^{er} février 2020, elle a par ailleurs expliqué qu'une demande avait été faite par le SPEV dès mars 2017 concernant la cohérence des métiers transversaux - à savoir les secteurs « ressources humaines », « communication », « juridique » et « financier » - afin de clarifier l'ensemble des fonctions et d'adopter un langage commun en ce qui concerne le cahier des charges. Grâce à ce référentiel des métiers transversaux, le SPEV avait établi un lexique qui leur avait permis d'établir un nouveau cahier des charges, notamment de mettre en évidence les compétences et les tâches des collaborateurs. Elle a précisé que le cahier des charges qui existait à l'époque sans modification n'aurait pas permis de revalorisation.

En droit :

1.

1.1 La décision entreprise a été rendue par le TRIPAC, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD).

Il n'est pas contesté que les parties sont soumises à la LPers-VD en vertu de l'art. 2 al. 1 de cette loi, l'intimée exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit toutefois que le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions qui suivent du CDPJ ne disposent pas du contraire. Il en va

ainsi des voies de droit. L'appel de l'Etat de Vaud est ainsi régi par les art. 308ss CPC.

1.2 L'art. 308 al. 1 let. a CPC ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

En l'espèce, le litige porte sur des conclusions qui, capitalisées, sont supérieures à 10'000 fr. et est dirigé contre une décision finale de première instance, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.3

1.3.1 Le jugement a été notifié à l'appelant le 19 juillet 2022 et l'appel a été déposé le 25 août 2022. L'appelant se prévaut des feries selon l'art. 145 al. 1 CPC, estimant que l'art. 16 al. 5 LPers-VD ne trouve pas application devant la Cour d'appel civile mais uniquement devant le TRIPAC. Il soutient ainsi que le délai d'appel de 30 jours prévu à l'art. 311 al. 1 CPC serait respecté. Pour sa part, l'intimée soutient que l'art. 145 al. 1 CPC ne s'appliquerait pas, l'art. 16 al. 5 LPers-VD constituant une disposition spéciale au sens des art. 103 et 104 CDPJ auxquels renvoie l'art. 16 al. 1 LPers-VD. Il n'y aurait ainsi pas de feries et l'appel serait donc, selon elle, irrecevable.

1.3.2 L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). L'art. 145 al. 1 (let. b) CPC prévoit que les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus.

L'art. 16 LPers-VD – sous le titre marginal « Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale » / « procédure » – contient certaines règles de procédure, notamment à son alinéa 5 qui prévoit qu'il n'y a pas de feries annuelles dans les contestations prévues à l'article 14. Selon cette dernière disposition, sauf dispositions contraires de la LPers-

VD ou des lois spéciales, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers-VD, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Dans la mesure où l'art. 14 LPers-VD – auquel renvoie l'art. 16 al. 5 LPer-VD – ne mentionne expressément que le TRIPAC et non l'autorité de recours, il n'est pas évident de savoir si l'absence de feries annuelles s'étend ou non à la procédure de recours. Partant, une interprétation de l'art. 16 al.5 LPers-VD s'impose ici. De manière générale, le manque de précision résultant d'un jeu de renvois trop généraux de la LPers-VD au CDPJ puis au CPC a été souligné par la doctrine dans un article dédié à la procédure applicable au TRIPAC (Mercedes Novier, La procédure du CPC applicable au TRIPAC, JdT 2020 III 107, p. 116).

1.3.3

1.3.3.1 Toute interprétation de la loi débute par la lettre de la loi (interprétation littérale), mais celle-ci n'est pas déterminante : encore faut-il qu'elle restitue la véritable portée de la norme, qui découle également de sa relation avec d'autres dispositions légales et de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle résulte notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 141 III 444 consid. 2.1 ; ATF 124 II 372 consid. 5). Le juge s'écartera d'un texte légal clair dans la mesure où les autres méthodes d'interprétation précitées montrent que ce texte ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulu, lesquels heurtent le sentiment de la justice ou le principe de l'égalité de traitement (ATF 135 IV 113 consid. 2.4.2). En bref, le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation et n'institue pas de hiérarchie, s'inspirant d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme (ATF 141 III 151 consid. 4.2 ; ATF 142 III 402 consid. 2.5.1).

1.3.3.2 En l'occurrence, si l'on s'en tient tout d'abord à la lettre de la loi et à sa systématique, on doit admettre que l'utilisation du terme « contestations » à l'art. 16 al. 5 LPers-VD laisse plutôt supposer que ce sont les natures d'affaires qui sont concernées par les feries, plutôt que les autorités juridictionnelles elles-mêmes, ce qui implique que l'absence de feries serait également applicable en procédure de recours. Cela étant, on pourrait aussi éventuellement soutenir que les principes procéduraux prévus à l'art. 16 LPers-VD ne s'appliqueraient qu'en première instance – ce qui serait corroboré par son titre marginal –, que les voies de droit et la procédure de recours contre un jugement du TRIPAC sont exclusivement réglés par le CPC et que l'application de l'art. 145 al. 1 CPC se justifierait dans le cadre de l'examen de la recevabilité de l'appel. Cette seconde interprétation ne saurait toutefois être privilégiée compte tenu de l'interprétation téléologique et historique de la loi exposée ci-après.

1.3.3.2 Depuis le 1^{er} janvier 2003, les collaborateurs de l'Etat de Vaud doivent saisir le TRIPAC, qui connaît de toute contestation relative à l'application de la LPers-VD et qui doit appliquer la procédure prévue par l'art. 16 LPers-VD, dont la teneur a été modifiée lors de la réforme « Codex 2010 », suite à l'adoption du CPC fédéral unifiant la procédure (Mercedes Novier, op. cit., p. 107 et les références citées).

Lors de l'adoption de la LPers-VD en 2001, le but du législateur était de prévoir une procédure simple et rapide dans le but d'assurer une protection procédurale minimale au travailleur, partie réputée faible au contrat (Bohnet/Dietschy, in Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, ad art. 343 aCO, N. 1 et 2 et les réf. citées). Cette volonté a été confirmée lors des débats au Grand-Conseil ayant conduit à l'adoption de la LPers-VD, durant lesquels il a été relevé qu'il était souhaité que l'ensemble des procédures mises en place soient les plus courtes possibles de façon que les cas soient traités rapidement (Bulletin du Grand Conseil [ci-après : BGC] du 4 septembre 2001, p. 2511) et que la procédure ne devait pas être stoppée durant les périodes de vacances, de façon que les cas soient traités rapidement et que le flou, présent dans toute procédure, dure le moins longtemps possible (BGC du 4 septembre

2001, p. 435). Enfin, l'Exposé des motifs et projet de loi (ci-après : EMPL) précise également que si le collaborateur doit agir par la voie de l'action et non sous la forme d'un recours, pour le reste, le Tribunal appliquera une procédure qui donne toutes les garanties d'impartialité, de rapidité et d'efficacité (EMPL LPers-VD 2001, in : BGC du 4 septembre 2002, n. 26, ch. 4.4.4, p. 2230). Dans le cadre de la réforme « Codex », seuls les alinéas 1, 6 et 9 de l'art. 16 LPers-VD ont été modifiés afin de renvoyer aux nouvelles règles de procédure en lieu et place des références aux lois abrogées sur la juridiction du travail et sur l'organisation judiciaire, la modification ne suscitant aucun débat devant le Grand Conseil (Novier, op. cit., p. 112 s.).

Novier souligne pour sa part que c'est ce but de simplicité et de rapidité qui justifie l'absence de feries annuelles, en se référant à l'art. 16 al. 5 LPers, à l'instar de ce qui prévalait sous l'empire de l'art. 9 de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : aLJT ; loi abrogée et remplacée par la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail dès le 1^{er} janvier 2011) (Novier, op. cit., p. 114 et la note n. 42). Si l'on considère, avec cette autrice, que l'aLJT a inspiré la LPers-VD, on doit admettre la volonté du législateur de ne pas limiter les feries à la première instance, puisque dans cette loi, les feries s'appliquaient notamment aux « contestations de droit civil relatives au contrat de travail ». Dans le cadre de cette loi, c'était en effet bien la nature de l'affaire et non le degré juridictionnel qui dictait l'application des feries, de sorte que celles-ci étaient également applicables en instance de recours.

On déduit de ce qui précède que l'impératif de rapidité explicitement voulu par le législateur vaudois lorsqu'il a adopté la LPers-VD, de même que l'absence de toute volonté de réformer de fond en comble ce qui prévalait auparavant, plaident pour une application de l'art. 16 al. 5 LPers-VD à l'ensemble de la procédure cantonale en matière de contentieux de la fonction publique. Comme on l'a vu, une telle solution va dans le sens de la volonté du législateur. Elle permet par ailleurs d'éviter des incohérences procédurales au niveau des instances cantonales.

1.4 En reconnaissant que l'absence de feries s'applique également en procédure de recours, il faut admettre que le délai d'appel expirait le 18 août 2022 et que l'appel, déposé le 25 août 2022, apparaît tardif.

Reste toutefois à déterminer si l'appel doit tout de même dans le cas d'espèce être déclaré recevable, en application du principe de la bonne foi.

1.5

1.5.1 On déduit du principe général de la bonne foi, consacré à l'art. 5 al. 3 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), que les parties ne doivent subir aucun préjudice en raison d'une indication inexacte des voies de droit (ATF 138 I 49 consid. 8.3.2 et 117 la 297 consid. 2). Elles ne doivent pas non plus pâtir d'une réglementation légale des voies de recours peu claire ou contradictoire (ATF 123 II 231 consid. 8b; TF 4A_573/2021 du 17 mai 2022 consid. 3, RSPC 2022 p. 391 note Percassi ; TF 4A_475/2018 du 12 septembre 2019 consid. 5.1 non publié à l'ATF 145 III 469).

Une partie ne peut toutefois se prévaloir de cette protection que si elle se fie de bonne foi à cette indication. Tel n'est pas le cas de celle qui s'est aperçue de l'erreur, ou aurait dû s'en apercevoir en prêtant l'attention commandée par les circonstances. Seule une négligence procédurale grossière peut faire échec à la protection de la bonne foi en cas d'indication erronée des voies de droit. Celle-ci cesse uniquement si une partie ou son avocat aurait pu se rendre compte de l'inexactitude de l'indication des voies de droit en lisant simplement la législation applicable. En revanche, il n'est pas attendu d'eux qu'outre les textes de loi, ils consultent encore la jurisprudence, même publiée aux ATF, ou la doctrine y relatives. Déterminer si la négligence commise est grossière s'apprécie selon les circonstances concrètes et les connaissances juridiques de la personne en cause. Les exigences envers les avocats sont naturellement plus élevées: on attend dans tous les cas de ces derniers qu'ils procèdent à un contrôle sommaire ("*Grobkontrolle*") des indications sur la voie de droit (ATF 138 I 49 consid. 8.3.2 ; ATF 135 III 374 consid.

1.2.2.2; ATF 134 I 199 consid. 1.3.1 ; TF 4A_573/2021 du 17 mai 2022 consid. 3, RSPC 2022 p. 391 note Percassi ; TF 4D_32/2021 du 27 octobre 2021 consid. 5.2 ; TF 5A_261/2020 du 27 août 2020 consid. 5.2, RSPC 2021 p. 34 note Droese; TF 5A_46/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.1.1, RSPC 2021 p. 139).

Toutefois, dès lors que les circonstances concrètes doivent être prises en compte, lorsque la question du délai de recours a été précisément clarifiée récemment par la jurisprudence publiée, l'avocat se doit de connaître la jurisprudence topique et ne peut se prévaloir de l'indication erronée des voies de droit. Retenir le contraire serait incompatible avec la jurisprudence concernant la responsabilité de l'avocat (TF 4A_573/2021 du 17 mai 2022 consid. 4, RSPC 2022 p. 391 note Percassi).

1.5.2 En l'espèce, il faut admettre au vu des considérants qui précèdent que la question de l'existence ou non de fériés en procédure de recours n'était pas claire et n'avait jusqu'à ce jour jamais fait l'objet d'un examen particulier, ni par la Cour d'appel civile, ni par la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal. Il ne fait dès lors aucun doute, en application du principe de la bonne foi, que l'absence de fériés judiciaires ne saurait avoir ici pour conséquence l'irrecevabilité de l'appel.

En définitive, il y a lieu de considérer que le délai d'appel a été respecté, étant toutefois relevé que tel ne sera plus le cas à l'avenir si des circonstances identiques devaient survenir.

1.6 Au surplus, l'appel, écrit et motivé, a été déposé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), de sorte qu'il est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Jeandin, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 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).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15). Il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte les principes précités (CACI 22 mars 2013/166 consid. 5e, JdT 2013 III 104).

3.

3.1 Dans un premier moyen, l'appelant estime que les premiers juges auraient procédé à une constatation inexacte des faits en retenant que l'intimée n'avait pas changé de fonction. Selon lui, c'est parce que le SPEV a constaté une évolution significative du cahier des charges de l'intimée entre 2015 et 2019 s'agissant des missions et des exigences requises qu'il a modifié le niveau de fonction du poste examiné, relevant à cet égard que seule une évolution significative du cahier des charges, que ce soit dans la mission et/ou des tâches ou la prise d'un nouveau poste avec des exigences et des responsabilités plus élevées, conduit à l'attribution d'un autre niveau de fonction.

3.2 Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou d'un émolument (let. b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle [ou « échelons »]) à l'intérieur de chaque classe et définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers-VD).

A chaque poste est attribué une fonction (art. 39 RLPers). Il est de la compétence du SPEV (désormais la DGRH) de mettre en œuvre l'organisation des postes (art. 8 al. 1 let. b LPers) et de déterminer le niveau de chaque poste (art. 25 al. 2 RLPers). Chaque poste est décrit dans un cahier des charges (art. 17 al. 2 LPers), que l'autorité d'engagement adapte à l'évolution du poste (art. 30 al. 2 LPers).

3.3 En l'espèce, les premiers juges ont retenu qu'il ressortait de l'instruction, des pièces au dossier et des témoignages de R._____ et F._____ que le cahier des charges de la division c._____ du Service B._____ n'avait pas subi de modification matérielle, le nouveau cahier des charges ne contenant pas de véritables nouvelles tâches, mais n'était que le résultat d'une description plus complète et précise des tâches qui étaient déjà réalisées par les collaborateurs de cette division avant la modification. Ils ont relevé que les témoins ainsi que la responsable des ressources humaines du Service B._____ avaient soulevé le fait qu'il y avait de longue date une inégalité de traitement injustifiée entre les juristes de la division c._____ et ceux de la division d._____, laquelle avait été corrigée par la suite en revalorisant le poste de juriste de la division c._____ en le colloquant en classe 12. Il était ainsi bien question, selon eux, d'une revalorisation.

Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. Contrairement à ce que soutient l'appelant, il ressort clairement de l'instruction que le passage à une classe plus élevée ne relève pas en

l'espèce d'une autre fonction ni d'une modification du cahier des charges de l'intimée, mais d'une adaptation de celui-ci aux tâches réellement effectuées et d'une revalorisation de ce poste pour pallier à une égalité de traitement avec les juristes de la division d._____. Sur ce point, les premiers juges n'ont ainsi pas mal constaté les faits.

4.

4.1 L'appelant considère ensuite que le TRIPAC a violé l'art. 7b RSRC.

4.2 Aux termes de l'art. 7b al. 1 RSRC, lorsque le collaborateur fait l'objet d'une promotion, soit le passage à un niveau de fonction plus élevé, le Service du personnel détermine le nouveau salaire conformément aux dispositions relatives à la fixation du salaire initial.

Comme le retiennent les premiers juges, la promotion, qui est définie comme « le passage à un niveau de fonction plus élevé », implique une modification du degré de responsabilité, d'exigence et de compétence attendu par le poste. Cette définition est une notion claire qui ne nécessite aucune interprétation particulière, ce que les parties ne contestent au reste pas. Les premiers juges ont retenu que, l'intimée n'ayant pas changé de poste, ni de fonction, l'application des dispositions relatives à la promotion ne se justifiait pas en l'espèce, ce que conteste l'appelant.

Cette appréciation des premiers juges doit être suivie. Il ressort en effet des pièces au dossier, mais également des témoignages, que le cahier des charges de l'intimée et de ses collègues n'a pas subi de modification matérielle, mais uniquement ce que l'on peut qualifier de « toilettage » afin qu'il reflète plus précisément les tâches effectuées depuis de nombreuses années. Cela ressort du témoignage de F._____, qui a indiqué qu'elle considérait qu'il s'agissait d'une simple formalité, et celui de R._____. qui a pour sa part exposé que l'activité des collaborateurs concernés n'avait pas connu de modifications. On notera que ces deux témoins, dont les déclarations sont constantes, concordantes et crédibles, sont la collègue et la cheffe de l'intimée, qui

ont donc une vision directe des événements, contrairement au témoin L._____, sur le témoignage duquel l'appelant semble vouloir se baser. Ce dernier fait ainsi notamment état de directives internes qui n'ont toutefois jamais été produites en procédure, ainsi que de règles tacites, mais n'explique pas clairement en quoi l'activité de l'intimée et de ses collègues aurait concrètement changé au fil du temps.

Comme le relèvent à juste titre les premiers juges, il s'agissait en réalité uniquement d'une question de revalorisation de la classe salariale de l'intimée, laquelle était destinée à remédier à une inégalité de traitement entre les juristes de la division d._____ et ceux de la Division c._____. Cela a été confirmé par le SPEV dans ses déterminations sur la requête de revalorisation (cf. courriel de V._____ du 4 novembre 2022), par le témoin R._____, mais également par la responsable du Service des ressources humaines du Service B._____, E._____, laquelle avait non seulement confirmé l'existence de cette inégalité de traitement mais indiqué qu'une équité entre les postes se justifiait « vraiment en terme de cohérence interne » dans un courriel figurant au dossier (P. 50). On relèvera au demeurant que le terme de revalorisation apparaît à de nombreuses reprises dans les pièces au dossier, ce qui confirme cette appréciation.

On relèvera encore que l'autorité d'engagement n'ayant pas rempli son devoir d'adapter le cahier des charges de l'intimée à l'évolution de son poste (art. 30 al. 2 LPers-VD), elle est mal venue de tirer argument du fait que le cahier des charges formellement en vigueur jusqu'au 31 janvier 2019 ne justifiait pas la fonction 12.

En définitive, c'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu que la réglementation de l'art. 7b al. 1 RSRC ne s'appliquait pas au cas d'espèce, l'intimée n'ayant pas bénéficié d'une promotion. Eu égard à la situation, l'appréciation concrète de l'appelante doit être qualifiée d'arbitraire. Ce grief doit ainsi être rejeté.

De plus, et contrairement à ce que soutient l'appelant, la classe 12 fixée par le tribunal correspond à celle dans laquelle était colloqués les juristes de la division d._____. Or il s'agissait par cette revalorisation de faire correspondre les classes de ces deux postes et le TRIPAC n'a aucunement violé le droit en statuant en ce sens.

Quant à l'échelon 4 retenu, il correspond au précédent échelon occupé par l'intimée. Celle-ci n'ayant pas obtenu de promotion, ni été rétrogradée, il se justifiait de maintenir les droits acquis en la matière.

5.

5.1 L'appelant estime ensuite que l'art. 7b al. 1 RSRC devant être appliqué, les dispositions relatives à la fixation du salaire initial devraient l'être également et que le Tribunal aurait violé ces dispositions. On l'a vu, l'art. 7b al. 1 RSRC ne trouve pas application en l'espèce, de sorte que ce grief, subsidiaire, n'a pas à être examiné ici. A titre superfétatoire, il convient de considérer que même si cette disposition était applicable, ce grief serait de toute manière infondé, pour les motifs qui suivent.

5.2 L'art. 3a RSRC dispose que le service du personnel fixe le salaire initial du collaborateur entre le minimum et le maximum de la classe salariale attribuée à la fonction (al. 1), que l'expérience exploitable du collaborateur détermine l'échelon d'entrée de la fonction (al. 2), qu'est considérée comme expérience exploitable l'expérience utile pour l'exercice de la fonction (al. 3), que l'expérience exploitable maximale correspond en règle générale à la différence entre l'âge du collaborateur et l'âge d'entrée théorique dans la fonction (al. 4) et que les âges d'entrée théorique dans les fonctions sont définis par le Conseil d'Etat (al. 5).

Comme le relève à juste titre l'intimée, le terme « en règle générale » prévu à l'alinéa 4 laisse la place à des dérogations possibles. Contrairement à ce que soutient l'appelant, l'hypothèse dans laquelle une personne achève sa formation de base plus rapidement que la moyenne ne saurait constituer l'unique exception.

5.3 En l'espèce, force est de constater que l'intimée a toujours exercé la même activité – voire une activité avec plus de responsabilité pendant quelques mois lorsqu'elle a remplacé sa cheffe – depuis son engagement en 2015 à l'âge de 25,5 ans, soit avant l'âge d'entrée théorique dans la fonction, fixé à 28,5 ans. Or, les témoins ont déclaré que dans un tel cas, les collaborateurs n'étaient pas maintenus artificiellement à un échelon 0 au-delà de leur première année de service, l'expérience accumulée au même poste étant comptabilisée conformément à l'art. 7a RSRC qui prévoit que le collaborateur progresse d'un échelon chaque année. Ainsi, si l'intimée avait été engagée en classe 12 comme elle aurait dû l'être, elle aurait progressé d'un échelon chaque année et serait également parvenue à l'échelon 4, comme en classe 11. Par ailleurs, l'appelant avait déjà reconnu une dérogation au système de base de l'art. 3a al. 4 RSRC en lien avec la classe 11, puisque l'intimée se trouvait à l'échelon 4, et il ne peut aujourd'hui, de bonne foi, prétendre qu'une telle exception ne s'appliquerait pas à la classe 12 alors que l'intimée continue à occuper le même poste et à exercer la même activité et que la situation résulte d'une inégalité de traitement imputable à l'appelant.

6. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté.

En présence d'une valeur litigieuse que l'on peut évaluer à 74'044 fr. (3'702 fr. x 20 ans), la procédure n'est pas gratuite (art. 16 al. 6 LPers-VD). Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 870 fr. (art. 62 et 67 al. 3 TFJC tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.6), seront mis à la charge de l'Etat de Vaud, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) .

L'intimée, qui obtient gain de cause, a droit à de pleins dépens, qui seront arrêtés à 1'500 francs.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 870 fr. (huit cent septante francs), sont mis à la charge de l'appelant Etat de Vaud.
- IV.** L'appelant Etat de Vaud doit verser à l'intimée T. _____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Direction générale des ressources humaines de l'Etat de Vaud (pour le Service B. _____)
- Me Sandro Brantschen (pour T. _____),
et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :
- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

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 du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - 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).

La greffière :