

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 16 novembre 2021

dans la cause

S. \_\_\_\_\_ c/ État de Vaud

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audience : 4 et 16 novembre 2021

Président : M. Matthieu GENILLOD, v.-p.

Assesseurs : Mme Farinaz FASSA RECROSIO et M. Yves NOËL

Greffière : Mme Olivia TROGER, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 16 novembre 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1. a)** S. \_\_\_\_\_ (ci-après : la demanderesse), 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 tessinois.

**b)** Le 1<sup>er</sup> août 2015, la demanderesse a été engagée en qualité de juriste stagiaire à 100% en contrat de durée déterminée auprès de l'ÉTAT DE VAUD (ci-après : le défendeur), dans la division état civil du Service de la population (ci-après : SPOP).

**c)** Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015, le contrat de durée déterminée de la demanderesse a été transformé en contrat de durée indéterminée à titre de juriste spécialiste à 30% et de spécialiste de l'état civil à 50%. Elle bénéficiait alors d'une classe salariale 11.

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

- Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016 : 80% juriste spécialiste et 20% spécialiste état civil ;
- Dès le 1<sup>er</sup> mai 2017 : 60% juriste spécialiste et 20 % spécialiste état civil ;
- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 80% juriste spécialiste et 0% spécialiste état civil ;
- Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2018 : 80% juriste spécialiste ;
- Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019 : 100% juriste spécialiste ;
- Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2019 : 80% juriste spécialiste.

**2.** La demanderesse 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 de l'état civil vaudois.

**3.**           **a)** Dès 2018, les supérieures de la demanderesse ont adressé des requêtes au Service du personnel de l'État de Vaud (ci-après : SPEV) afin de revaloriser la classe salariale des juristes de la division état civil, engagés au SPOP, 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 SPOP de la division état civil, colloqués en classe salariale 11 et ceux de la division asile et étrangers, colloqués en classe salariale 12 depuis 2014.

**b)** Une enquête a donc été menée par le SPEV afin d'approuver cette demande de revalorisation. En outre, des échanges de courriers ont eu lieu entre C.\_\_\_\_\_, employée des ressources humaines du SPEV et la responsable des ressources humaines du SPOP, P.\_\_\_\_\_, au sujet de ces modifications. Il est question à plusieurs reprises de la notion de « revalorisation », d'assurer une équité entre ces postes et de privilégier la cohérence interne.

**c)** Au mois de novembre 2019, le SPEV a approuvé cette demande et a décidé d'appliquer de manière effective cette revalorisation dès le 1<sup>er</sup> février 2020.

**d)** Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, avant l'effectivité de cette revalorisation, la demanderesse était en classe salariale 11, échelon 4, pour un salaire annuel brut de 76'539.20 fr, pour un taux d'activité à 80%.

**7.**           Le 6 février 2020, la demanderesse a reçu l'avenant à son contrat de travail et s'est aperçue qu'il prévoyait une classe salariale 12 et un échelon 2 en lieu et place de l'échelon 4 acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour un salaire de 79'648.20 fr. La perte de deux échelons lui occasionnant ainsi une perte annuelle de 3'702.20 fr. pour l'année 2020. En effet, en classe salariale 12, échelon 4, le revenu brut de la demanderesse devrait s'élever à 83'350.40 pour un taux d'activité à 80%.

**8.**           Le 11 février 2020, la demanderesse a contesté ce changement par courriel auprès des ressources humaines du SPOP, qui a

maintenu sa position et a 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. Il a considéré que la demanderesse 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 de l'art. 7b du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'État de Vaud du 28 novembre 2008 (RSV 172.315.2 ; RSRC). Le défendeur a par ailleurs invité la demanderesse à saisir le TRIPAC en cas de contestation au sujet de cette adaptation salariale.

**9. a)** Le 20 mars 2020, la demanderesse 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 la demanderesse.

**c)** Le 14 septembre 2020, sous la plume de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 17 juin 2020. Il a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

*« I. Constaté que S.\_\_\_\_\_ a droit dès le 1<sup>er</sup> février 2020 au salaire correspondant à la classe 12 échelon 4 et inviter l'ÉTAT DE VAUD à établir et à lui délivrer un nouvel avenant au contrat de travail en ce sens ;*

*II. Condamner l'ÉTAT DE VAUD à payer S.\_\_\_\_\_ la somme correspondant à la différence entre les salaires auxquels elle a droit compte tenu du montant du salaire fixé selon le chiffre I ci-dessus et les salaires qu'elle a effectivement perçus dès le 1<sup>er</sup> février 2020, avec intérêt à 5% l'an, courant dès chacune des échéances salariales. ».*

**d)** En date du 12 novembre 2020, soit dans le délai prolongé à la requête du défendeur, celui-ci, représenté par le SPEV, a déposé un mémoire réponse, dans lequel il a pris la conclusion suivante :

*« Rejeter les conclusions prises par Madame S. \_\_\_\_\_ au pied de sa Demande du 14 septembre 2020. ».*

**e)** En date des 4 et 16 novembre 2021, le Tribunal de céans a tenu deux audiences respectivement d’instruction et de jugement. Les témoins, G. \_\_\_\_\_, M. \_\_\_\_\_ et H. \_\_\_\_\_ au bénéfice d’une autorisation de témoigner, ont été entendus à l’audience du 4 novembre 2021 et P. \_\_\_\_\_ pour le défendeur, lors de l’audience du 16 novembre 2021, leurs propos sont repris ci-après.

**ea)** G. \_\_\_\_\_, juriste depuis 2018 dans la division état civil et collègue de la demanderesse, a confirmé effectuer les mêmes tâches et assumer les mêmes responsabilités depuis son engagement à ce jour. Elle a ajouté que son cahier des charges a été mis à jour de sorte qu’il s’agissait selon elle d’une simple formalité administrative. Elle a précisé n’avoir pas changé de fonction, de poste ou de cahier des charges au sein de la division état civil. De plus, elle a déclaré bénéficier d’un salaire plus élevé que la demanderesse suite à la modification salariale, bien qu’elle ait moins d’expérience professionnelle qu’elle.

**eb)** M. \_\_\_\_\_, cadre du SPEV, a confirmé 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 indiqué qu’effectivement selon les règles relatives à la promotion, le nouvel échelon était égal ou inférieur à l’échelon avant promotion. Il a ajouté 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 dispose d’un âge d’entrée théorique différent puisqu’à tout du moins, l’expérience attendue diffère d’une fonction à l’autre. Il a précisé qu’il n’existait pas de droit acquis en matière d’échelon. Il a en

autre indiqué que par respect du principe d'égalité de traitement les règles de fixation de salaire initiale étaient appliquées de la même manière pour l'ensemble des collaborateurs-rices de l'État de Vaud. Il a 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. Cette expérience exploitable maximale permet d'analyser l'expérience de la personne à rebours sur cette période définie, donc en lien avec l'expérience du poste pour lequel elle exerce la fonction. Il a précisé 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 la demanderesse et sa collègue G. \_\_\_\_\_ en raison de leur différence d'âge car le même coefficient leur a été appliqué. S'agissant d'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 achèverait 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 peut 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 ont évolué. Il a ajouté finalement que le terme « promotion » faisait référence à un passage à un niveau de fonction plus élevé et a précisé que ce qui influençait le niveau de fonction était le niveau de compétence attendu.

**ec)** H. \_\_\_\_\_, responsable de la demanderesse, a expliqué qu'effectivement depuis 2019 des requêtes étaient adressées au SPEV afin de revaloriser la classe salariale des juristes engagés au SPOP dans la division état civil et qu'il existait une différence de traitement anormale entre les juristes de la division asile et étrangers et ceux de la division état civil. Elle a relevé que cette revalorisation n'avait induit aucun changement dans les tâches et responsabilités des juristes de la division état civil. En outre, elle a déclaré que le cahier des charges avait été mis à jour car il n'était plus correct, cependant l'activité des collaborateurs n'a quant à elle 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 la demanderesse et ses collègues depuis plusieurs années. Elle a soutenu que la demanderesse n'avait pas changé de fonction, de poste ou de cahier des charges au sein de la division état civil. Elle a confirmé que lorsque des collaborateurs sont engagés à un poste sans avoir atteint l'âge d'entrée théorique en fonction, ils ne sont pas maintenus artificiellement à un échelon 0 au-delà de la première année de service, ce qui signifie que l'expérience accumulée à ce même poste est comptabilisée, conformément à l'art. 7a RSRC qui prévoit que le collaborateur progresse chaque année d'un échelon.

**ed)** P. \_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines du SPOP, a confirmé que le SPOP avait initié en mars 2019 la demande de réévaluation du poste des juristes de la division état civil auprès du SPEV. Elle a précisé qu'il n'y avait pas eu de demande de modification avant cette date. Elle a déclaré en outre que la nouvelle collocation avait bien pris effet au 1<sup>er</sup> février 2020. Elle a expliqué par la suite qu'une demande avait été faite par le SPEV dès mars 2017 concernant la cohérence des métiers transversaux, à savoir le secteur des ressources humaines, de la communication, le secteur juridique et financier afin de clarifier l'ensemble des fonctions et d'adopter un langage commun en ce qui concerne le cahier des charges. Elle a expliqué que 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. Finalement, elle a précisé que le cahier des charges qui existait à l'époque sans modification n'aurait pas permis de revalorisation.

**f)** À la reprise de l'audience le 16 novembre 2021, le Président a clos l'instruction. Les parties ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives.

**g)** Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 17 novembre 2021. Par courriers du 18 novembre 2021, les parties en ont chacune requis la motivation en temps utile.

### **EN DROIT :**

**I. a)** Aux termes de son art. 2 al. 1, la loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'État un salaire. L'art. 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec le défendeur, représenté par le SPEV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif au niveau d'échelon dans la collocation du rapport de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

**b)** L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 20 mars 2020 afin de contester le calcul de son échelon. La conciliation du 17 juin 2020 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 14 septembre 2020, la demanderesse a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

**II. a)** Aux termes de l'article 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'État et ses employés a pour corollaire que l'État est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (TF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

**b)** Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'État 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 (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'État arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe salariale (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

**c)** Le présent litige porte sur la position de la demanderesse dans le système de classification des fonctions de l'État de Vaud, en particulier sur l'échelon qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur (HC 2017/311 du 27 avril 2017 et réf. citées). Toutefois, il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

**III. a)** La demanderesse estime avoir fait l'objet d'une revalorisation de poste au sein de la division état civil du SPOP et conteste un changement de fonction, de poste ou de cahier de charges impliquant une modification du degré de responsabilité, d'exigence ou de compétence. Elle soutient que cette revalorisation ne doit donc pas avoir de conséquence sur les échelons acquis, à savoir sur ses années d'expériences à ce même poste et souhaite ainsi conserver l'échelon 4 acquis précédemment.

De son côté, le défendeur soutient que le cahier des charges de la demanderesse a subi une évolution significative en termes d'exigences et de compétences attendues pour le poste. Il prétend qu'au regard de ce nouveau cahier des charges, la demanderesse a bénéficié d'un passage à un niveau de fonction plus élevé, ce qui correspond à une promotion selon l'art. 7b al.1 RSRC et justifie l'application des critères des art. 3a et 3b RSRC. Il conteste une quelconque mauvaise application du règlement.

**b)** Le principe de la légalité, ancré à l'art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (ci-après : Cst., RS 101), implique que toute compétence étatique doit reposer sur une base légale. De même, la jurisprudence prévoit que ces compétences doivent être exercées selon les modalités qui sont imposées par la loi. Il s'agit donc avant tout de déterminer quelles sont les règles à appliquer à un cas d'espèce, et cas échéant de les interpréter.

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégagant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique) (ATF 141 III 444 ; TF 8C\_637/2012 du 5 juin 2013). Le

Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 137 II 164 ; TF 9C\_403/2011 du 12 juin 2012).

Le juge s'écartera ainsi d'un texte légal clair que 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 voulus, lesquels heurtent le sentiment de la justice ou le principe de l'égalité de traitement (ATF 135 IV 113).

Selon l'art. 7b 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 (al.1), le salaire déterminé conformément à l'alinéa 1 ne peut pas être inférieur au salaire avant promotion (al.2).

La promotion est définie comme « le passage à un niveau de fonction plus élevé », ce qui implique une modification du degré de responsabilité, d'exigence, de compétence attendu par le poste. La définition du passage à un niveau de fonction plus élevé est une notion claire, qui ne nécessite pas d'interprétation particulière. La demanderesse n'a pas changé de poste, n'a pas changé de fonction, l'application des dispositions relatives à la promotion ne se justifie donc pas en l'espèce.

**c)** Il ressort de l'instruction, des pièces au dossier et notamment des témoignages de H.\_\_\_\_\_ et de G.\_\_\_\_\_ que le cahier des charges de la division état civil du SPOP n'a pas subi de modification matérielle. En effet, le nouveau cahier des charges établi ne contient pas de véritables nouvelles tâches mais n'est que le résultat d'une description plus complète et précise des tâches qui étaient déjà réalisées par les collaborateurs de la division état civil avant la modification. La demanderesse n'a donc pas changé de poste, n'a pas effectué de

nouvelles tâches ou assumé de nouvelles fonctions qui justifieraient l'application des dispositions relatives à une promotion et a fortiori des dispositions relatives à la fixation du salaire initial. Les témoins ainsi qu'P. \_\_\_\_\_ ont soulevé le fait qu'il y avait effectivement une inégalité de traitement injustifiée entre les juristes de la division état civil et ceux de la division asile étrangers qui a été corrigée par la suite, notamment en revalorisant le poste des juristes de la division état civil à la classe 12. Ainsi, il est bien question d'une revalorisation de la classe salariale de la demanderesse qui ne justifie pas la perte des échelons acquis par elle au 1<sup>er</sup> février 2020. De plus, la notion de « revalorisation » est citée à plusieurs reprises lors des échanges entre le SPEV et le SPOP. En outre, le défendeur n'a pas réussi à justifier qu'il était question d'une véritable nouvelle fonction et d'un nouveau cahier des charges.

À la lumière des éléments qui précèdent le Tribunal ne peut que constater que le défendeur a, à tort, appliqué les dispositions relatives à un cas de promotion. La demanderesse n'a pas subi de modification substantielle de son cahier des charges. Partant, le Tribunal constate que la demanderesse aurait dû être classée au niveau de fonction 12, échelon 4 à compter du 1<sup>er</sup> février 2020. Dès lors, il convient d'astreindre le défendeur à modifier l'avenant de son contrat de travail et à lui verser la somme correspondant à la différence entre les salaires effectivement perçus et ceux auxquels elle a droit.

**IV. a)** A titre subsidiaire, la demanderesse conteste la bonne application de la réglementation contenue dans le RSRC, notamment l'art. 3a RSRC, dans l'hypothèse où celle-ci serait applicable.

Le défendeur soutient pour sa part que la méthode de fixation de l'échelon a été appliquée correctement, conformément aux art. 3a et 3b RSRC et s'estime lié par la règle de l'art. 3a al. 4 RSRC.

**b)** L'art. 3a RSRC prévoit 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

considéré 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'État (al. 5).

Aux termes de l'art. 3b RSRC, les expériences du collaborateur résultant de son dossier de candidature sont converties en années d'expérience exploitable sur la base des coefficients de 1.00 pour une expérience identique ou très semblable (let. a), de 0.66 pour une expérience en majeure partie exploitable (let. b), de 0.33 pour une expérience en partie exploitable (let. c) et de 0.00 pour une expérience sans relation avec la fonction (let. d).

Chaque fonction de la grille correspond à un âge théorique d'entrée. Il est déterminé par le niveau de formation et le savoir-faire requis pour l'exercice de la fonction. L'expérience exploitable maximale d'un collaborateur correspond à l'écart entre l'âge théorique dans la fonction et l'âge effectif du collaborateur.

L'expérience exploitable du collaborateur sert à déterminer l'échelon d'entrée dans la fonction pour déterminer l'expérience exploitable d'un candidat ; toutes ses expériences sont analysées. Elles sont converties en années d'expérience exploitable sur la base d'un coefficient distinct selon le degré d'utilité de ladite expérience pour l'exercice de la fonction. En conséquence, il y a lieu de constater que la méthode mise en œuvre par le RSRC, pour la fixation du salaire initial, appliqué sur l'ensemble de l'État de Vaud, est claire et convaincante. Toutefois, cette méthode prévoit des exceptions et laisse une certaine marge de manœuvre dans son application (TRIPAC TD09.006752 consid. IV bb) du 9 juillet 2014).

**c)** En l'espèce, le défendeur a effectué le calcul suivant en application de l'art. 3a al. 4 RSRC : 30.2 ans (âge de la demanderesse) - 28.5 ans (âge d'entrée théorique dans la fonction) = 1.77 = échelon 2.

Cependant la disposition prévoit les termes « en règle générale » laissant une place à des dérogations possibles.

Par ailleurs, il ressort des témoignages de H.\_\_\_\_\_, de M.\_\_\_\_\_ et des échanges de mails entre la demanderesse et P.\_\_\_\_\_ que lorsque des collaborateurs sont engagés à un poste sans avoir encore atteint l'âge d'entrée théorique en fonction pour le poste, ceux-ci ne sont pas maintenu artificiellement à un échelon 0 au-delà de la première année de service, ce qui signifie donc que l'expérience accumulée à ce même poste est comptabilisée conformément à l'art. 7a RSRC qui prévoit que le collaborateur progresse d'un échelon chaque année. Si la demanderesse avait été engagée initialement en classe 12, celle-ci n'aurait pas stagné à l'échelon avant d'atteindre l'âge d'entrée en fonction et aurait bénéficié d'un échelon par an.

Dans son témoignage, M.\_\_\_\_\_ cite notamment que la situation d'une personne particulièrement brillante qui achèverait 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 peut être exercée serait une exception possible à l'application du principe de l'art. 3a al. 4 RSRC.

En définitive, la demanderesse a effectué sans interruption la fonction de juriste spécialiste à la division de l'état civil à différents taux d'activité. Elle n'a pas changé de fonction et a acquis une expérience notable de manière continue qu'il paraît justifié de comptabiliser. Une exception à l'art. 3a al. 4 RSRC paraît se justifier en l'espèce.

Partant, au vu des éléments cités, les conclusions de la demanderesse doivent être entièrement admises.

**V.** Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'analyser le moyen soulevé par la demanderesse relatif à l'égalité de traitement, puisque l'application de la loi suffit à modifier sa collocation.

**VI.** a) Enfin, dès lors que la procédure judiciaire est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. conformément à l'art. 16 al. 6 LPers-VD, le présent jugement peut être rendu sans frais.

b) Il y a en revanche lieu d'allouer des dépens à la demanderesse qui a obtenu gain de cause et qui a engagé de frais externes de représentation, en application de l'art. 5 al. 1 du Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (ci-après : TDC, RSV 270.11.6) qui prévoit, pour une valeur litigieuse de 30'000 fr. comme en l'espèce, qu'ils se situent entre 1'500 fr. et 5'000 fr.

Au vu des échanges d'écritures et des deux audiences nécessaires à l'instruction de la cause, le tribunal de céans alloue à la demanderesse, des dépens à hauteur de 3'000 fr. à charge du défendeur.

**Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :**

- I.** La demande déposée le 14 septembre 2020 par S.\_\_\_\_\_ est admise ;
- II.** S.\_\_\_\_\_ a droit dès le 1<sup>er</sup> février 2020 au salaire correspondant à la classe 12 échelon 4 ;
- III.** L'ÉTAT DE VAUD doit établir et délivrer à S.\_\_\_\_\_ un nouvel avenant au contrat de travail conformément au chiffre II du présent dispositif ;
- IV.** L'ÉTAT DE VAUD doit paiement à S.\_\_\_\_\_ de la somme correspondante à la différence de salaire selon le chiffre II du présent dispositif et les salaires qu'elle a effectivement perçus dès le 1<sup>er</sup> février 2020 avec intérêt à 5% l'an, courant dès chacune des échéances salariales ;
- V.** L'ÉTAT DE VAUD doit paiement à S.\_\_\_\_\_ de la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens ;
- VI.** Pour le surplus, le jugement est rendu sans frais.

Le président

La greffière :

Matthieu GENILLOD, v.-p.

Olivia TROGER, a.h.

Du

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

**Appel** : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

**Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC)** : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :