

# COUR D'APPEL CIVILE

---

Arrêt du 16 août 2017

---

Composition : M. ABRECHT, président  
MM. Battistolo et Colombini, juges  
Greffière : Mme Robyr

\* \* \* \* \*

**Art. 308 al. 1 let. a CPC ; 16 al. 1, 23 al. 1 LPers-VD ; 103ss CDPJ ; 3 ANPS**

Statuant sur l'appel interjeté par l'**ETAT DE VAUD**, à Lausanne, intimé, contre la décision rendue le 6 février 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **G.\_\_\_\_\_**, à [...], recourante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par décision du 6 février 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a admis le recours de **G.\_\_\_\_\_** (I), a réformé la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) rendue le 6 mars 2013 en ce sens que le poste de la recourante était colloqué dans l'emploi-type « gestionnaire de dossiers paie et administration du personnel » (ci-après : PAP), niveau 7, chaîne 347, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008 (II), a dit que les frais judiciaires étaient arrêtés à 500 fr. pour l'Etat de Vaud (III) et a dit que l'intimé Etat de Vaud verserait un montant de 1'000 fr. à la recourante à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont analysé les exigences respectives des niveaux 6 et 7 de la chaîne 347 afin de déterminer si la Commission avait abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de **G.\_\_\_\_\_** au niveau 6. Ils ont examiné les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les tâches de « conduite ».

Hormis les tâches énumérées dans le cahier des charges du poste de l'intéressée, les premiers juges ont constaté qu'elle accomplissait des tâches de gestion des dossiers du personnel

enseignant d'établissements primaires et secondaires. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le gymnase de Nyon lui avait en outre été attribué. Ils ont estimé que la fixation des salaires nécessitait au niveau des gymnases une connaissance des titres académiques plus approfondie, de sorte que le savoir-faire requis pour le poste devait être considéré comme « approfondi » (niveau 7). La gestion des dossiers à plusieurs niveaux le justifiait également.

Les premiers juges ont ensuite retenu que le poste de l'intéressée consistait notamment à avoir un lien privilégié avec les établissements scolaires, respectivement leur secrétariat et leur direction, ainsi qu'à valoriser les différents éléments apportés par le futur collaborateur afin de fixer son salaire initial. Ils ont également noté que le titulaire du poste avait pour responsabilité principale de fournir conseil et appui aux établissements scolaires et services du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après : DFJC), en se conformant aux principes en vigueur. Les éléments précités supposaient une certaine autonomie et une indépendance supérieure à celle requise par le niveau 6. Les premiers juges ont considéré que le poste requérait également que son titulaire s'adapte, « de temps à autre », à des tâches ou à des situations nouvelles ou inconnues.

Partant, les compétences requises relevaient bien plus des critères du niveau 7, même si le poste n'exigeait en revanche aucune tâche de conduite, de sorte que l'attribution du niveau 6 par la Commission relevait d'un abus du pouvoir d'appréciation.

Pour le surplus, les premiers juges ont effectué des comparaisons internes et transversales pour vérifier l'égalité de traitement. Ils ont considéré qu'une collocation différente des postes occupés par G.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ ne se justifiait pas et mettait à mal la cohérence interne à l'Office du personnel enseignant (ci-après : OPES), dès lors que les tâches qu'elles effectuaient n'étaient pas différentes mais complémentaires et que C.\_\_\_\_\_ n'exerçait pas des tâches de ressources humaines en tant que telles, mais des actes administratifs en relation avec ce domaine, à l'instar des tâches accomplies par G.\_\_\_\_\_ dans le domaine « paie ». Quant au nombre de gymnases attribués aux collaborateurs, notamment à P.\_\_\_\_\_, il n'était pas à lui seul un critère déterminant, de sorte qu'il n'y avait pas non plus lieu de différencier les postes de G.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_. Enfin, s'agissant du respect de la cohérence transversale, les premiers juges ont estimé que le poste de G.\_\_\_\_\_ exigeait des compétences supérieures à celles requises par le poste de « gestionnaire de dossiers PAP » au CHUV colloqué au niveau 6 de la chaîne 347, dès lors que l'intéressée devait bénéficier d'un savoir-faire plus important, en ce sens qu'elle était amenée à gérer des dossiers à des niveaux d'enseignement différents, et qu'elle avait plus d'autonomie compte tenu de son lien privilégié avec les différents établissements à qui elle fournissait appui et conseil. La collocation du poste de G.\_\_\_\_\_ au niveau 6 violait dès lors le principe de l'égalité de traitement.

**B.** Par acte du 10 mars 2017, l'Etat de Vaud a interjeté appel contre cette décision, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que le poste de G.\_\_\_\_\_ soit colloqué, à la bascule, dans la chaîne 347, niveau 6, avec l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers PAP ».

Par réponse du 15 mai 2017, G.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement au rejet de l'appel et, subsidiairement, à son admission partielle uniquement, en ce sens que le niveau 7 lui soit attribué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

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

**1.** G.\_\_\_\_\_ travaille au Secrétariat général du DFJC (ci-après : SG-DFJC) depuis le 1<sup>er</sup> février 2004.

A teneur de l'ancien système de rémunération, elle occupait la fonction de « secrétaire » et était colloquée en classes 15-18, dont le salaire annuel maximum se situait à 90'457 fr. (échelle 2008).

**2.** Le 25 novembre 2008, le Grand Conseil a adopté le Décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (DecFo ; RSV 172.320). Le Conseil d'Etat a en outre adopté le 28 novembre 2008 l'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1).

Sur la base de ces actes législatifs, l'Etat de Vaud a ensuite transmis à ses employés des fiches d'information afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système (DECFO-SYSREM), soit le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

**3.** Le 29 décembre 2008, l'Etat de Vaud a établi un avenant au contrat de travail de G.\_\_\_\_\_. Celle-ci a été colloquée dans l'emploi-type « gestionnaire de dossiers PAP », dans la chaîne 347 et au niveau 6, dont le salaire annuel maximum est de 83'784 fr. (échelle 2008).

**4.**

**4.1** Par acte du 27 janvier 2009, G.\_\_\_\_\_ a contesté la collocation de son poste au niveau 6 de la chaîne 347 au motif que cette collocation ne reflétait que d'une manière partielle l'ensemble des tâches, compétences et responsabilités qui lui incombaient. Elle a également contesté l'attribution de l'emploi-type « gestionnaire de dossiers PAP », car il ne couvrait selon elle pas l'entier de sa mission et de ses activités essentielles. Elle a fait valoir que l'ensemble de ses activités correspondaient à l'emploi-type « gestionnaire de dossiers spécialisés » et a dès lors revendiqué d'être colloquée au niveau 7 de la chaîne 348, subsidiairement de la chaîne 347.

Dans ses déterminations reçues le 29 mars 2012, l'autorité d'engagement a conclu au rejet du recours.

Par déterminations finales du 30 octobre 2012, G.\_\_\_\_\_ a maintenu ses conclusions.

**4.2** Par décision du 6 mars 2013, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 26 septembre 2013, la Commission a rejeté le recours de G.\_\_\_\_\_.

En droit, la Commission a comparé les emplois-type de « gestionnaire de dossiers PAP » et de « gestionnaire de dossiers spécialisés » afin de déterminer lequel correspondait au poste de la recourante. A l'examen du cahier des charges de cette dernière, la Commission a considéré que l'attribution de l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers PAP » était adéquate, de sorte que le poste de la recourante devait entrer dans la chaîne 347.

La Commission a ensuite analysé les exigences requises par le niveau 7 et par le niveau 6 initialement attribué au poste de la recourante. Elle en a conclu que les tâches effectuées par l'intéressée requéraient uniquement des connaissances spécialisées et non approfondies ; elles ne constituaient en outre pas une diversité ni une gestion globale suffisante pour conférer une indépendance « moyenne » à son poste. La Commission a enfin relevé, s'agissant du critère de la conduite, que le titulaire du poste de la recourante ne dirigeait pas d'équipe. Au vu de ces éléments, la Commission a considéré que les exigences requises par le poste de la recourante correspondaient au niveau 6 et non au niveau 7.

Enfin, la Commission a rappelé que, sur le plan organisationnel, au sein du SG-DFJC, on trouvait seize postes de « gestionnaires de dossiers PAP », dont treize étaient colloqués au niveau 6 de la chaîne 347 et trois au niveau 7 de la même chaîne. Bien que la recourante ne se soit pas plainte de la violation du principe de l'égalité de traitement, la Commission a comparé son poste à celui d'une autre « gestionnaire de dossiers PAP » au sein du SG-DFJC, colloqué au niveau 7 de la chaîne 347. Il en est ressorti que 40% des activités de la titulaire du poste comparé consistait à effectuer des actes administratifs de gestion des ressources humaines. Ceci illustre une autonomie et des responsabilités plus développées, de sorte que la collocation du poste de la recourante à un niveau inférieur respectait la cohérence interne. A titre de comparaison transversale, la Commission a comparé le poste de la recourante avec deux postes de « gestionnaire de dossiers PAP » au CHUV, l'un colloqué au niveau 6 de la chaîne 347 et l'autre au niveau 7. Elle en a conclu que les tâches du poste de la recourante étaient similaires au premier poste comparé et les responsabilités équivalentes. En revanche, le titulaire du second poste comparé effectuait davantage de tâches qui requéraient des responsabilités plus importantes. Au vu des différences objectives entre le poste de la recourante et ceux des collaborateurs colloqués au niveau 7, une collocation du poste de celle-ci à un niveau inférieur respectait donc également la cohérence transversale.

**5.** Par acte du 28 octobre 2013, G.\_\_\_\_\_ a recouru auprès du TRIPAC contre cette décision, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens qu'elle soit colloquée dans l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés », au niveau 7 de la chaîne 348, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008 et, subsidiairement, à ce qu'elle soit colloquée dans le même emploi type, au niveau 7 de la chaîne 347, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008.

## 6.

**6.1** Lors de l'audience de jugement du 4 octobre 2016, les parties ont été entendues sur les faits de la cause. G.\_\_\_\_\_ a retiré sa conclusion principale et a maintenu sa conclusion subsidiaire. Elle a expliqué, s'agissant des tâches qu'elle exécutait dans sa fonction, qu'elle s'occupait des dossiers d'embauche. Elle vérifiait la conformité des pièces, réunissait les éléments nécessaires à l'évaluation du niveau de la fonction et de l'échelon à attribuer aux collaborateurs, puis déclenchait les assurances sociales et fixait le barème impôt-source ainsi que le droit aux allocations familiales. Elle assurait également de manière autonome les aspects administratifs des dossiers, rédigeait les courriers aux divers interlocuteurs (enseignants, secrétariats des écoles, directeurs, SPEV, CPEV, DGEO, SESAF). Elle s'occupait essentiellement des établissements primaires et secondaires, ainsi que des classes D de ces établissements. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le gymnase de Nyon lui avait en outre été attribué. G.\_\_\_\_\_ a indiqué que ses tâches étaient les mêmes que celles de P.\_\_\_\_\_. Le temps consacré à la fixation du salaire initial des collaborateurs était de 30% environ. Ce taux était inférieur au début de son activité et au moment de la bascule.

L'Etat de Vaud, par son représentant, a déclaré que l'affirmation selon laquelle les tâches de G.\_\_\_\_\_ étaient les mêmes que celles de P.\_\_\_\_\_ était exacte depuis 2010.

**6.2** Les témoins prévus n'ayant pas été assignés à l'audience précitée, le TRIPAC, avec l'accord des parties, a renoncé à leur audition et à la suspension de la cause. En lieu et place, la recourante a produit, avec l'accord du Tribunal et des parties, un bordereau de procès-verbaux d'auditions recueillis en date du 1<sup>er</sup> septembre 2015 dans la cause en tous points similaire P.\_\_\_\_\_ contre Etat de Vaud (DS09.011329). Il ressort en substance ce qui suit de ces témoignages :

- Q.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle était « gestionnaire de dossiers spécialisés » à la Haute école pédagogique du canton de Vaud (ci-après : HEP) et qu'elle travaillait auparavant au service du personnel. Avant la bascule, elle avait le titre de « secrétaire », en classe 15-18. Par la suite, elle était devenue « gestionnaire de dossiers PAP », au niveau 7. Elle avait été transférée à la HEP le 1<sup>er</sup> juin 2012 et colloquée comme « gestionnaire de dossiers spécialisés » au niveau 7.

Q.\_\_\_\_\_ a précisé qu'au service du personnel, ils réceptionnaient le courrier, triaient afin de pouvoir faire les ouvertures de dossiers et géraient les allocations familiales, les mariages, les divorces. Elle faisait spécialement le droit au salaire pour les cas maladie. Ils s'occupaient au surplus de tout ce qui touchait aux changements concernant la personne, telles les promotions, et tout ce qui touchait à sa carrière. Elle ne s'occupait en revanche pas de la fixation du salaire initial.

L'OPES leur envoyait les dossiers à ouvrir. Elle avait des contacts avec P.\_\_\_\_\_ pour avoir des explications sur les éléments manquants ou qui ne paraissaient pas clairs. Sur la base des éléments réunis par les collaborateurs de l'OPES, elle introduisait les données dans le système « people soft ». Par la suite, l'OPES a pu s'autogérer et s'occuper seul de l'ouverture des dossiers, selon son souvenir en 2007-2008.

Q.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'auparavant, elle était à la fin du maillon et s'occupait essentiellement des rétroactifs de salaires et des calculs pour la caisse de pension. Dans son travail à la HEP en revanche, elle s'occupait de tout : elle réceptionnait les documents pour les faire parvenir au service du personnel, s'occupait par exemple des allocations familiales, des demandes de

permis, des assurances sociales, jusqu'à la gestion des salaires. Elle faisait tout ce que P.\_\_\_\_\_ faisait dans son activité. La HEP était néanmoins plus autonome dans la fixation des traitements pour les enseignants, qui étaient signés par l'autorité d'engagement. La gestion administrative des ressources humaines faisait partie de ses tâches et elle était considérée comme collaboratrice RH.

- F.\_\_\_\_\_ a été employée du DFJC de décembre 2002 jusqu'en 2013. Elle a travaillé dans le même service que P.\_\_\_\_\_ et échangé avec elle des informations en relation avec les contrats de travail, notamment concernant la fixation des traitements. Elle a débuté au secrétariat puis est devenue gestionnaire de paie jusqu'en 2012.

A la bascule, F.\_\_\_\_\_ a été colloquée au niveau 6, sans pouvoir dire dans quel emploi-type. Elle était alors collègue avec P.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, lesquelles s'occupaient de certains gymnases en plus des classes primaires et secondaires dont son service s'occupait. F.\_\_\_\_\_ a précisé que C.\_\_\_\_\_ ne s'occupait que des gymnases, à la différence de P.\_\_\_\_\_ qui s'occupait aussi des autres établissements primaires ou secondaires. Ils étaient une dizaine de collaborateurs à l'OPES et, hormis P.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, elle ne se souvenait pas que d'autres collaborateurs se soient occupés des gymnases, bien qu'elle ne puisse pas être catégorique.

F.\_\_\_\_\_ a expliqué, s'agissant de la différence entre le travail de fixation des salaires concernant les gymnases ou les autres établissements, qu'il était plus complexe au niveau de la connaissance des titres ainsi que des documents à récupérer.

- W.\_\_\_\_\_, chef de l'OPES, a expliqué que C.\_\_\_\_\_ avait des tâches supplémentaires au niveau des RH que celles de gestion administrative des paies, ainsi que des responsabilités supplémentaires. Elle allait chercher des dossiers, des mises au concours auprès de la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire (ci-après : DGEP), qu'elle ramenait et traitait à l'OPES avec P.\_\_\_\_\_. Cette dernière traitait les aspects de fixation de salaire de ces dossiers. C.\_\_\_\_\_ a quitté l'OPES au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et la gestion de la paie des gymnases a alors été répartie sur l'ensemble de l'équipe au sein de l'OPES.

W.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'à son sens, l'administration pure n'était pas plus compliquée s'agissant des dossiers des gymnases. Au niveau de la fixation des salaires, il ne pensait pas qu'elle était plus complexe au niveau des gymnases, mais qu'il fallait néanmoins une connaissance des titres académiques plus approfondie.

La fixation des salaires initiaux était établie par P.\_\_\_\_\_ ou un autre collaborateur. Il était ensuite procédé à « un contrôle 4 yeux », c'est-à-dire que la fixation était soumise à lui-même ou à son adjoint. Les collaborateurs avaient des échanges fréquents, plusieurs fois par semaine, avec les directions des établissements et les secrétariats, ainsi qu'avec les autorités d'engagement. Ils avaient également des contacts, plus rares, avec la caisse de pension. Il y avait de rares contacts avec les enseignants directement car ceux-ci devaient passer par l'autorité d'engagement dont ils dépendaient, et non s'adresser directement à l'OPES.

- P.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'avant la bascule, elle était colloquée en classe 15-18, comme C.\_\_\_\_\_. Elle était passée au niveau 6 après la bascule. Dans son travail quotidien, il n'y avait pas de différence entre ses tâches et celles de C.\_\_\_\_\_, si ce n'est que celle-ci préparait son passage à la DGEP dans l'optique d'un changement au sein des RH. Elles effectuaient le même travail, à savoir le traitement de « A à Z » des dossiers. P.\_\_\_\_\_ a admis que C.\_\_\_\_\_ la formait concernant les fonctions au sein des gymnases, qui étaient différentes de celles du secteur primaire et secondaire qu'elle connaissait.

Après le départ de C.\_\_\_\_\_, elle avait gardé les trois gymnases dont elle s'occupait. Par la suite, W.\_\_\_\_\_, nouveau Chef d'office, avait décidé de répartir les gymnases entre les différents collaborateurs, soit en 2012. Aujourd'hui, elle faisait le même travail que ses collègues.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** La décision entreprise a été rendue par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]) – et non administrative – formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD [loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31]). Nonobstant l'application de la loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 (LPA-VD ; RSV 173.36) devant cette autorité, la compétence de la Cour de droit administratif et public est d'emblée exclue dès lors que celle-ci ne connaît que des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par des autorités administratives lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité (art. 92 al. 1 LPA-VD par renvoi de l'art. 83 al. 1 LOJV).

**1.2** S'agissant d'une cause soumise au droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable.

Il est admis qu'en application de l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale après le 1<sup>er</sup> janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date (CREC I 22 septembre 2011/247 ; CREC I 29 août 2011/232). En revanche, lorsque la date de la saisine du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la Cour d'appel civile a jugé que l'art. 166 al. 2 CDPJ était inapplicable (JdT 2013 III 104).

En l'espèce, le TRIPAC a été saisi par acte de recours du 28 octobre 2013, soit postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les voies de recours du nouveau droit sont dès lors applicables à l'acte déposé contre la décision du TRIPAC du 6 février 2017 et l'autorité de recours compétente est déterminée selon le nouveau droit.

L'art. 16 al. 1 LPers-VD renvoie aux art. 103 ss CDPJ, qui prévoient que les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

**1.3** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les causes non patrimoniales (art. 308 al. 1 CPC) ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

**3.**

**3.1**

**3.1.1** L'appelant se prévaut d'une constatation inexacte des faits. Il reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée, gestionnaire de dossiers relevant du personnel, s'occupait non seulement d'enseignants du primaire et du secondaire, mais aussi d'enseignants du gymnase, ce qui nécessitait un savoir-faire plus approfondi. En effet, il fait valoir qu'au moment de la bascule déterminante pour la collocation, soit au 1<sup>er</sup> décembre 2008, l'intimée ne s'occupait pas encore de la gestion des gymnases.

**3.1.2** Conformément à l'art. 23 al. 1 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud 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) à l'intérieur de chaque classe (al. 2) et définit les fonctions et les évalue (al. 3).

Selon l'art. 3 ANPS, qui règle la transition vers les nouvelles fonctions, la transition des fonctions de l'ancien au nouveau système est qualifiée d'indirecte lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions ; l'employé-type détermine la chaîne et le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement le niveau à l'intérieur de celle-ci (let. c).

**3.1.3** 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 l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (JdT 2013 III 104 consid. 5e; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b ; CACI 13 mars 2015/126 ; CACI 22 mars 2013/166 ; CREC I 27 avril 2017/1). Il n'appartient *a fortiori* pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui intervient sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission, intervenue en qualité de supérieur hiérarchique et soumise aux règles gouvernant le recours administratif, d'autant qu'en l'espèce, celle-ci a confirmé l'appréciation de l'employeur. En effet, comme l'ont constaté à juste titre les premiers juges, la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis.



**3.1.4** En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, il convient de relever que les premiers juges n'ont pas constaté de manière inexacte les faits puisqu'ils ont retenu que la gestion du gymnase de Nyon avait été attribuée à l'intimée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010. En revanche, c'est à juste titre que l'appelant reproche au TRIPAC d'avoir tenu compte de cette activité dans l'appréciation des compétences et responsabilités de l'intimée. Comme l'ont relevé eux-mêmes les premiers juges (cf. p. 22), l'examen de la Commission ne devait pas se limiter au cahier des charges du titulaire, mais inclure les tâches qui étaient effectivement attribuées au titulaire du poste, « à la bascule ». Or, dans le cas présent, l'activité concernant le gymnase de Nyon est postérieure à la bascule qui a eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et il ne pouvait donc en être tenu compte dans l'examen des compétences et tâches de l'intimée.

## **3.2**

**3.2.1** L'appelant soutient ensuite que la Commission avait correctement examiné les différentes compétences requises par le poste de l'intimée au moment de la bascule, qu'elle avait procédé à une comparaison interne et transversale, que sa décision avait été rendue conformément aux critères régissant la nouvelle politique salariale et qu'elle n'était en aucun cas arbitraire. En substituant son appréciation à celle de la Commission et en se basant au surplus sur des faits postérieurs à la bascule, le TRIPAC aurait rendu un jugement empreint d'arbitraire et violé le principe de l'égalité de traitement.

**3.2.2** Le nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est apprécié, évalué et noté de manière indépendante. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. La combinaison de ces indicateurs donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « point – niveaux » permet ensuite de définir à quel niveau se rapporte le nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Comme exposé de manière non contestée par la Commission et le TRIPAC, les principales différences entre les niveaux 6 et 7 de la chaîne 347 sont les suivantes :

- compétences professionnelles : les deux niveaux requièrent une formation initiale de niveau CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 7 à 12 semaines (200–400h). Au niveau 6, un savoir-faire « spécialisé » est requis alors qu'au niveau 7, un savoir-faire « approfondi » est exigé.
- compétences personnelles : au niveau 6, le titulaire du poste dispose d'une « faible indépendance » alors qu'au niveau 7, il dispose d'une « indépendance moyenne ». En outre, au niveau 6, les tâches et/ou situations sont « assez rarement » nouvelles ou inconnues alors qu'au niveau 7, elles sont « de temps à autre » nouvelles ou inconnues ;
- conduite : au niveau 7, il y a une dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un petit groupe représentant une très faible diversité d'apprenants.

**3.2.3** La Commission, dans sa décision du 6 mars 2013, a considéré en substance que les tâches effectuées par l'intimée requéraient uniquement des connaissances spécialisées et non approfondies (compétences professionnelles). Elle a ensuite retenu que l'indépendance de l'intimée était faible car elle répondait de son activité envers l'adjoint au chef de l'OPES et que ses activités étaient détaillées dans son cahier des charges et ne lui laissaient que peu de marge de manœuvre. La Commission a admis que ses tâches étaient certes exigeantes, mais qu'elles ne constituaient pas une diversité ni une gestion globale suffisantes pour lui conférer une indépendance moyenne. En outre, détaillées et récurrentes, elles ne pouvaient être qualifiées que d'« assez rarement » nouvelles ou inconnues (compétences personnelles). Enfin, la Commission a constaté que le titulaire du poste de l'intimée ne dirigeait pas d'équipe (critère de la conduite).

Comme déjà exposé, le TRIPAC a tenu compte à tort d'un fait postérieur à la bascule dans le cadre de l'examen des compétences professionnelles (connaissances approfondies du fait de la gestion d'un gymnase) et personnelles (situations « de temps à autre » nouvelles ou inconnues du fait de la gestion des dossiers aux niveaux tant primaires et secondaire que du gymnase). Cet élément ne justifie toutefois pas à lui seul une admission de l'appel et il convient d'examiner l'argumentation que les premiers juges ont développée sur un autre point d'examen des compétences personnelles dans les niveaux 6 et 7.

Ils ont ainsi retenu que le poste de l'intimée consistait notamment à avoir un lien privilégié avec les établissements scolaires, respectivement leur secrétariat et leur direction, à fournir conseil et appui aux établissements scolaires et services du DFJC, en se conformant aux principes en vigueur, lesquels offraient une marge de manœuvre plus conséquente que ne le permettaient les procédures en vigueur. Le poste consistait également à valoriser les différents éléments apportés par le futur collaborateur afin de fixer son salaire initial, ce qui supposait de faire appel à des éléments d'appréciation. Les premiers juges en ont conclu que le titulaire du poste disposait d'une autonomie supérieure à celle requise par le niveau 6. Cette argumentation des premiers juges est totalement indépendante de celle de la Commission, laquelle n'a été ni discutée ni critiquée, mais simplement remplacée. Elle viole ainsi le principe selon lequel l'autorité judiciaire ne doit pas substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur ou de l'autorité administrative. Au reste, le lien privilégié invoqué,

la fourniture de conseils et appui et la fixation du salaire initial ne font pas apparaître que l'appréciation de la Commission sur les compétences personnelles relèverait d'un abus du pouvoir d'appréciation. C'est d'autant moins le cas que le TRIPAC admet que le poste de l'intimée n'avait aucune tâche de conduite caractéristique du niveau 7. Il ne suffit pas non plus d'affirmer, comme le fait le TRIPAC, que l'attribution du niveau 6 par la Commission relève d'un abus du pouvoir d'appréciation. Ainsi, le choix des premiers juges de s'écarter de l'appréciation de la Commission en procédant librement à leur propre interprétation et en se fondant largement sur un élément dont ils n'auraient pas dû tenir compte est erroné et l'appel est bien fondé sur ce point.

### **3.3**

**3.3.1** L'appelant reproche enfin aux premiers juges d'avoir violé le principe de l'égalité de traitement en considérant que le poste de l'intimée était de niveau 7.

**3.3.2** De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les réf. citées). Un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 139 I 161, résumé au JdT 2014 I 98 ; TF 8C\_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4 ; TF 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1 ; ATF 121 I 102 consid. 4d/aa).

**3.3.3** La Commission, comme le TRIPAC, a opéré des comparaisons internes et transversales. Le TRIPAC a toutefois largement tenu compte, dans les comparaisons opérées, de l'activité de l'intimée auprès du gymnase de Nyon. Or, comme cela a déjà été relevé, cette prise en compte n'a pas lieu d'être.

La Commission a comparé les tâches de l'intimée avec celles de C.\_\_\_\_\_, elle aussi « gestionnaire de dossier PAP », mais au niveau 7. Elle a constaté qu'elles avaient des tâches similaires mais que la seconde avait dans son cahier des charges une tâche supplémentaire évaluée à 40% de son temps, soit celle d'effectuer des actes administratifs de gestion des ressources humaines en lien avec le responsable RH de la DGEP et la direction des gymnases (ch. 8). Il en résultait une autonomie et des responsabilités plus développées, de sorte qu'une collocation différente se justifiait. Le TRIPAC s'est écarté de cette analyse : il a fait valoir que les tâches n'étaient pas différentes mais complémentaires et que C.\_\_\_\_\_ n'accomplissait pas des tâches de ressources humaines mais des actes administratifs, soit des tâches similaires à celles accomplies par l'intimée. Là encore, les premiers juges ont substitué leur propre appréciation à celle de la Commission. La seule existence du chiffre 8 dans le cahier des charges de C.\_\_\_\_\_ suffit toutefois à justifier une différence de niveau avec le poste de l'intimée, d'autant plus que les tâches en cause sont en lien avec l'enseignement post-obligatoire et les gymnases.

Le TRIPAC a ensuite comparé le poste de l'intimée avec celui de P. \_\_\_\_\_ alors que cette comparaison n'avait pas été examinée par la Commission, ce qui pose déjà en soi problème au niveau du pouvoir d'appréciation. Cela étant, on doit constater que P. \_\_\_\_\_ s'occupait déjà de trois gymnases au moment de la bascule, alors que ce n'était pas le cas de l'intimée. Cet élément suffit à lui seul à justifier une différence de collocation puisque, comme l'ont relevé les premiers juges eux-mêmes, la fixation des salaires nécessite, au niveau des gymnases, une connaissance des titres académiques plus approfondie.

On notera encore, s'agissant des comparaisons internes, que le SG-DFJC comptait seize postes de « gestionnaires de dossiers PAP », dont treize étaient colloqués au niveau 6 de la chaîne 347 et trois au niveau 7 de la même chaîne. Dans une telle situation, l'autorité judiciaire doit se montrer particulièrement prudente avant de déplacer l'une de ces personnes d'une classe à l'autre, sauf à créer d'autres inégalités plus importantes que celles que l'on prétend vouloir corriger.

La Commission a encore procédé à une comparaison transversale avec deux gestionnaires de dossiers PAP travaillant au CHUV, l'une colloquée au niveau 7 et l'autre au niveau 6. La Commission a constaté que le poste de l'intimée correspondait à celui de la gestionnaire du CHUV colloquée au niveau 6, leurs activités étant similaires en termes d'autonomie et leurs responsabilités équivalentes. En revanche, nonobstant que les titulaires des postes avaient des tâches similaires, la gestionnaire du CHUV colloquée au niveau 7 avaient des tâches supplémentaires qui requéraient davantage de responsabilités et d'autonomie. Le TRIPAC a considéré que le poste de l'intimée exigeait des compétences supérieures à celle requises par le poste de « gestionnaire de dossiers PAP » au CHUV niveau 6, dès lors qu'elle était amenée à gérer des dossiers à des niveaux d'enseignement différents – ce qui n'était toutefois pas le cas au moment de la bascule – et qu'elle avait plus d'autonomie compte tenu de son lien privilégié avec les différents établissements à qui elle fournissait appui et conseil. Sur ce dernier point, une fois encore les premiers juges ont substitué leur appréciation à celle de la Commission, sans expliquer en quoi le lien privilégié invoqué lui conférerait une plus grande autonomie. De même, le TRIPAC affirme sans explication que la collaboratrice du CHUV colloquée au niveau 7, qui a plus de tâches, n'avait toutefois pas des compétences et une autonomie plus importantes que l'intimée.

Partant, c'est à tort que les premiers juges ont substitué leur propre appréciation à celle de la Commission et admis le recours de G. \_\_\_\_\_. La collocation de l'intéressée dans l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers PAP » au niveau 6 de la chaîne 347 à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2008, décidée par avenant du 29 décembre 2008, devait être confirmée.

**4.** A titre subsidiaire, l'intimée requiert que sa collocation au niveau 7 de la chaîne 347 soit admise à tout le moins dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, date à laquelle elle s'est vu confier des tâches en lien avec le gymnase de Nyon.

La décision contestée était toutefois l'avenant au contrat de travail de l'intimée qui lui avait été adressé le 29 décembre 2008, lequel concrétisait la transition – indirecte – des fonctions de l'ancien

au nouveau système. L'objet de cette décision était de trancher la situation de l'intimée au moment de la bascule, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Il est donc exclu de tenir compte d'éléments postérieurs à ce moment, même par économie de procédure.

**5.** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et la décision réformée en ce sens que le recours formé par G.\_\_\_\_\_ contre la décision du 6 mars 2013 de la Commission doit être rejeté, cette décision étant confirmée et les frais judiciaires de première instance mis à la charge de G.\_\_\_\_\_, partie succombante (art. 49 al. 2 LPA-VD). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de première instance, l'Etat de Vaud n'étant pas représenté par un mandataire professionnel (art. 95 al. 3 CPC).

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 3'740 fr., seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), laquelle les versera à l'appelant à titre de restitution d'avance de frais (art. 111 al. 2 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance pour le surplus (art. 95 al. 3 CPC).

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

- I. L'appel est admis.
- II. Il est statué à nouveau comme il suit :
  - I. Le recours formé par G.\_\_\_\_\_ contre la décision rendue le 6 mars 2013 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est rejeté.
  - II. La décision du 6 mars 2013 est confirmée.
  - III. Les frais judiciaires, arrêtés à 500 fr. (cinq cents francs), sont mis à la charge de G.\_\_\_\_\_.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 3'740 fr. (trois mille sept cent quarante francs), sont mis à la charge de l'intimée G.\_\_\_\_\_.
- IV. L'intimée doit verser à l'appelant Etat de Vaud la somme de 3'740 fr. (trois mille sept cent quarante francs) à titre de restitution d'avance de frais.
- V. L'arrêt est exécutoire.

Le président :                    La greffière :

Du

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

- Service du personnel de l'Etat de Vaud,
- Me Patrick Mangold (pour G. \_\_\_\_\_),

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 30'000 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 :