



**POUVOIR JUDICIAIRE  
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC  
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 630, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00

[www.fr.ch/tc](http://www.fr.ch/tc)

102 2026 40

## **Arrêt du 26 mai 2026**

### **II<sup>e</sup> Cour d'appel civil**

#### **Composition**

Présidente : Dina Beti  
Juges : Catherine Christinaz, Michel Favre  
Greffier-rapporteur : Luis da Silva

#### **Parties**

**A. \_\_\_\_\_, demanderesse et recourante,**

contre

**B. \_\_\_\_\_ SA, défenderesse et intimée**

#### **Objet**

Contrat de travail ; droit aux vacances et indemnités y relatives (art. 329 ss CO)

Recours du 6 février 2026 contre la décision du Président du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Glâne du 5 janvier 2026

## considérant en fait

A. C.\_\_\_\_\_ et la société B.\_\_\_\_\_ SA ont été liées par un contrat de travail de durée déterminée du 10 mars 2025 au 31 juillet 2025, établi sur la base de la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et café (CCNT). Le présent litige résulte des rapports de travail.

Par requête de conciliation du 18 novembre 2025, adressée au Président du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Glâne (ci-après : le Président), A.\_\_\_\_\_ (ci-après : la Caisse de chômage) – agissant en vertu de la subrogation légale prévue à l'art. 29 LACI – a ouvert une action en paiement à l'encontre de la société B.\_\_\_\_\_ SA tendant au versement en sa faveur d'un montant net de CHF 1'216.05 à titre de solde de salaire afférent aux vacances, avec suite de frais.

B. Les parties ont comparu à l'audience de conciliation du 12 décembre 2025. La conciliation ayant échoué, la demanderesse a, d'entrée de cause, requis du Président qu'il statue sur le fond en application de l'art. 212 al. 1 CPC, la valeur litigieuse étant inférieure à CHF 2'000.-.

Donnant suite à cette requête par décision du 5 janvier 2026, le Président a rejeté la requête déposée le 18 novembre 2025 par la Caisse de chômage, tout en statuant sans percevoir de frais judiciaires et en allouant une équitable indemnité de CHF 500.- à titre de dépens à la défenderesse à la charge de la demanderesse.

C. Par acte du 6 février 2026, la Caisse de chômage a interjeté recours contre cette décision. Elle conclut, principalement, à l'admission de son recours et à la réformation de la décision attaquée en ce sens que sa requête du 18 novembre 2025 soit admise et que la défenderesse soit condamnée à lui verser un montant net de CHF 1'216.05. Elle conclut, subsidiairement, à l'annulation de la décision entreprise et au renvoi de la cause au premier juge pour nouvelle décision dans le sens des considérants, le tout avec suite de frais judiciaires pour les deux instances, chaque partie supportant ses propres dépens.

Invitée à se déterminer sur le recours, l'intimée n'a déposé aucune réponse dans le délai imparti à cet effet.

## en droit

1.

1.1. La décision attaquée constitue une décision finale de première instance au sens des art. 308 al. 1 et 236 CPC. La voie de droit ouverte contre une telle décision est l'appel (art. 308 al. 1 let. a CPC), sauf si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000.- (art. 308 al. 2 CPC), auquel cas la décision ne peut faire l'objet que d'un recours (art. 319 let. a CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000.-, de sorte que seule la voie du recours est ouverte.

La valeur litigieuse devant la Cour est également inférieure à CHF 15'000.-. Partant, seul le recours constitutionnel subsidiaire est ouvert devant le Tribunal fédéral contre le présent arrêt (art. 74 al. 1 let. a et 113 ss LTF).

1.2. Le délai pour faire recours contre la décision attaquée est de 30 jours à compter de sa notification (art. 321 al. 1 CPC). En l'espèce, elle a été notifiée à la recourante le 7 janvier 2026, de sorte que le recours du 6 février 2026 a été déposé en temps utile.

1.3. Le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). S'agissant de la violation du droit, l'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen (PC CPC – BASTONS BULLETTI, 2020, art. 320 n. 2) ; elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (PC CPC – BASTONS BULLETTI, 2020, art. 310 n. 2).

Dans le cadre d'un recours, seule la constatation manifestement inexacte des faits peut être invoquée (art. 320 let. b CPC). Selon la jurisprudence, la notion de "*faits établis de façon manifestement inexacte*" se recoupe avec celle d'arbitraire dans l'appréciation des preuves ou d'arbitraire dans l'établissement des faits (ATF 138 III 232 consid. 4.1.2). Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution entre également en considération ou serait même préférable, mais seulement si la décision attaquée est manifestement insoutenable, est clairement en contradiction avec la situation de fait, viole de manière crasse une norme ou un principe juridique incontesté ou contrevient de manière choquante aux considérations de justice (arrêt TF 4A\_304/2018 du 23 octobre 2018 consid. 3.2.1 et les réf. citées). Dès lors, l'appréciation des preuves n'est pas déjà arbitraire lorsqu'elle ne concorde pas avec la présentation du recourant, mais seulement lorsqu'elle est manifestement insoutenable (ATF 140 III 264 consid. 2.3), et ce non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat (ATF 139 III 334 consid. 3.2.5).

1.4. L'instance de recours statue sur pièces (art. 327 al. 2 CPC), toutes conclusions, allégations de faits et preuves nouvelles étant irrecevables (art. 326 al. 1 CPC).

2.

La recourante se plaint d'une constatation manifestement inexacte des faits pertinents ayant eu pour conséquence de conduire à une violation du droit, notamment des art. 8 CC et 18 CO, singulièrement de l'art. 329d CO.

Elle reproche tout d'abord au premier juge une constatation manifestement inexacte et incomplète des faits. En bref, elle soutient que la décision attaquée a ignoré un certain nombre d'éléments déterminants, en particulier les déclarations répétées de l'intimée reconnaissant avoir voulu indemniser intégralement les vacances scolaires, notamment par un taux d'occupation de 42 heures – soit un 100% – durant les périodes scolaires. Or, elle n'a jamais bénéficié d'un tel taux d'occupation, les heures réellement travaillées étant nettement inférieures. En omettant ces éléments, pourtant déterminants pour l'issue du litige, le premier juge a méconnu la réelle et commune intention des parties et a ainsi versé dans l'arbitraire.

La recourante invoque ensuite une violation du droit, en particulier des art. 8 CC et 18 CO. Dans ce contexte, elle dénonce également une constatation arbitraire quant à la réelle et commune volonté des parties eu égard au taux d'indemnisation des vacances retenu par le premier juge, soit un taux de 10,65%. Selon elle, non seulement un tel taux entre en totale contradiction avec les déclarations des parties, mais bien plus encore et surtout, il ressortirait des propres déclarations de l'intimée une volonté claire et explicite d'accorder et d'indemniser toutes les vacances scolaires, soit 14 semaines par année, ce qui correspond à un taux de 29,26%.

Enfin, la recourante invoque une violation de l'art. 329d CO. Elle soutient pour l'essentiel que c'est de manière particulièrement choquante – et contraire à cette disposition, qui revêt un caractère

impératif absolu (art. 361 CO) – que le premier juge a écarté ses allégations du seul fait que le taux d'indemnisation litigieux retenu résulte expressément du contrat de travail conclu entre les parties et des décomptes de salaire que la demanderesse n'a jamais contestés pendant les rapports de travail. Or, tout en rappelant qu'elle est la partie faible au contrat, elle fait notamment valoir qu'elle n'a jamais bénéficié du taux d'occupation hebdomadaire convenu contractuellement et qu'elle n'a obtenu aucune compensation en contrepartie. Elle en déduit qu'il y a lieu de calculer le montant de l'indemnité de vacances au taux de 29,26 %, qui correspondrait à la réelle et commune volonté des parties, en lieu et place du taux de 10.65 % retenu par le premier juge.

2.1. Aux termes de l'art. 329a al. 1 CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins. L'objectif de cette disposition est la protection de la santé du travailleur, les vacances permettant de faire une coupure pour se reposer. Cette disposition est relativement impérative, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). Selon l'art. 17 de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective nationale de travail pour les hôtels du 19 novembre 1998 (ci-après : CCNT), applicable en l'espèce, le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours civils par année, 2,92 jours civils par mois). Il peut être convenu par écrit de 4 semaines de vacances par année (28 jours civils par année, 2,33 jours civils par mois). Un tel accord n'est valable que si la durée moyenne de la semaine de travail, en vertu de l'art. 15, ch. 1 à 3, a aussi été fixée par écrit à respectivement 41 ou 44 heures hebdomadaires au maximum (al. 1). Si le paiement de l'indemnité de vacances est autorisé à la fin d'un mois ou dans le cadre d'un salaire horaire, l'indemnité de vacances s'élève à 10,65% du salaire brut pour 35 jours de vacances et à 8,33% du salaire brut pour 28 jours de vacances (al. 6).

Selon l'art. 329d al. 1 CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Le travailleur doit bénéficier, pendant ses vacances, d'une situation économique identique à celle qui aurait été la sienne s'il avait travaillé (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5; 134 III 399 consid. 3.2.4.2). En principe, le versement du salaire ordinaire se poursuit simplement pendant que le travailleur est en vacances.

En règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, ce par quoi il faut entendre une activité très irrégulière, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total (ATF 118 II 136 consid. 3b; ATF 116 II 515 consid. 4a; ATF 107 II 430 consid. 3a). Par la suite, il s'est toutefois interrogé sur la justification d'une telle dérogation (ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3; ATF 129 III 664 consid. 7.2). Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, outre la nécessité objective due à une activité irrégulière (première condition), la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances devait être mentionnée clairement et expressément dans le contrat de travail lorsqu'il était conclu par écrit (deuxième condition), ainsi que sur les décomptes de salaire périodiques (troisième condition; ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3; arrêt TF 4A\_619/2019 du 15 avril 2020 consid. 3.1; arrêt TF 4A\_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit donc pas; la part représentant cette indemnité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres (ATF 116 II 515 consid. 4b; arrêt TF 4A\_463/2010 du 30 novembre 2010 consid. 3) et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3.3; arrêt TF 4A\_561/2017, précité, consid. 3.1; arrêt TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait pris ses vacances en nature n'y change rien (ATF 129 III

664 consid. 7.2; arrêt TF 4A\_612/2019 du 15 avril 2020; arrêt TF 4A\_561/2017, précité, consid. 3.1; arrêt TF 4A\_205/2016, précité, consid. 2.6.1).

Du point de vue procédural, en cas de prétentions en paiement du solde de vacances non prises, le travailleur doit alléguer la quotité de son droit aux vacances, mais c'est à l'employeur de prouver si et dans quelle mesure le travailleur a pris des vacances pendant la période où il était employé (CPra Actions civiles II-BOHNET, 3<sup>e</sup> éd. 2024, § 32 n. 52). Le fardeau de la preuve de l'octroi des vacances et du paiement du salaire y relatif incombe à l'employeur (ATF 128 III 271 / JdT 2003 I 606 consid. 2a/bb ; arrêt TF 4A\_590/2015 du 20 juin 2016 consid. 3.4 ; arrêt TF 4A\_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 4 ; 4A\_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2 ; CR CO I-DIETSCHY/MARTENET, 3<sup>e</sup> éd. 2021, art. 329a n. 7). En pratique, un planning de vacances, un échange de correspondances quant à la fixation des vacances, un enregistrement dans un logiciel d'enregistrement du temps de travail ou encore des fiches de présence constituent des éléments propres à prouver la prise des vacances (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd. 2024, p. 513).

2.2. Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit rechercher d'abord la réelle et commune intention des parties au moment de la conclusion du contrat (*interprétation subjective*), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales - mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait de bonne foi être comprise en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 148 III 57 consid. 2.2.1; 144 III 93 consid. 5.2.3 et les arrêts cités). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (ATF 148 III 57 consid. 2.2.1). L'interprétation dite objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 133 III 61 consid. 2.2.1). La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit, que le Tribunal fédéral examine librement (ATF 148 III 57 consid. 2.2.1; 144 III 93 consid. 5.2.3). Il fait toutefois preuve de retenue et n'intervient que si l'instance précédente a méconnu les règles d'interprétation ou si son appréciation n'est pas compatible avec la compréhension du contrat par des parties raisonnables et de bonne foi (arrêts 4A\_245/2024 du 24 juin 2025 consid. 3.4; 4A\_554/2024 du 10 mars 2025 consid. 4.6.8).

Lorsque l'interprétation ainsi dégagée laisse subsister un doute sur leur sens, les clauses contractuelles doivent être interprétées en défaveur de leur auteur, conformément à la règle dite des clauses ambiguës (*in dubio contra stipulatorem*; ATF 148 III 57 consid. 2.2.2; ATF 146 III 339 consid. 5.2.3 et les références citées).

2.3. A titre liminaire, la Cour constate que la recevabilité du recours est d'emblée douteuse dans la mesure où la recourante se borne dans une large mesure à opposer sa propre appréciation des éléments au dossier à celle du premier juge, ce qui n'est pas admissible (cf. *supra* consid. 1.3). Autrement dit, la motivation du recours, largement appellatoire et/ou insuffisamment précise quant à la prétendue constatation arbitraire des faits invoquée par la recourante, apparaît en grande partie irrecevable (*ibidem*). Cette problématique peut toutefois souffrir de demeurer indéterminée, dès lors que le recours doit de toute façon être rejeté dans la mesure où il est manifestement mal fondé, la décision attaquée ne comportant en définitive aucune erreur que ce soit dans l'application du droit et/ou dans sa justification en fait.

2.4. En l'espèce, quoi qu'en dise ou pense la recourante, la décision entreprise n'a nullement ignoré les différents éléments qu'elle invoque. Le premier juge a au contraire expressément tenu compte de ces éléments, puisqu'il a relevé que le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait notamment 42 heures hebdomadaires de travail sur 39 semaines par an « (selon le calendrier scolaire du canton de Fribourg) » pour un taux d'occupation annualisé de 75 % ainsi qu'un « droit à toutes les vacances scolaires fribourgeoises selon le calendrier académique du canton de Fribourg ». Il a toutefois considéré que ces circonstances ne permettaient pas encore de conclure à l'existence d'un accord portant sur le maintien du salaire durant l'intégralité des vacances scolaires ni sur l'indemnité de vacances de 29,26% réclamée par la demanderesse.

Une telle appréciation ne prête pas le flanc à la critique. En effet, le contrat de travail conclu entre les parties prévoit expressément qu'au salaire horaire brut s'ajoute une indemnité de vacances de 10,65%. Ce taux correspond du reste précisément à celui prévu par l'art. 17 al. 6 CCNT pour cinq semaines de vacances annuelles (cf. *supra* consid. 2.1). Les fiches de salaire établies durant les rapports de travail mentionnaient en outre toutes explicitement cette indemnité de vacances de 10,65%, sans jamais avoir été contestées par la recourante. Le premier juge pouvait ainsi retenir, sans arbitraire, que ces éléments constituaient les indices les plus probants de la volonté réelle et commune des parties au sens de l'art. 18 CO.

La recourante soutient, certes, que les déclarations de l'intimée démontreraient une volonté d'indemniser l'ensemble des vacances scolaires, au motif que le temps de travail devait être « compensé » par une activité accrue durant les périodes scolaires. Toutefois, replacées dans leur contexte, ces déclarations se rapportent manifestement à l'organisation pratique du travail au sein d'une cantine scolaire qui, en principe, est fermée durant les vacances scolaires, comme la défenderesse l'a d'ailleurs clairement expliqué à la demanderesse dans son courrier du 15 septembre 2025 (cf. pce n° 14 du bordereau de la requête de conciliation du 11 septembre 2025). Quoi qu'il en soit, à lui seul, cet élément ne permet pas, comme le voudrait la recourante en définitive, d'établir que les parties auraient entendu assimiler l'intégralité des périodes de fermeture scolaire à des vacances rémunérées au sens des art. 329a ss CO.

À juste titre, le premier juge a rappelé que seules constituent des vacances au sens de l'art. 329a CO les périodes de congé payé accordées au travailleur, tandis que les absences non rémunérées correspondent à une suspension convenue des obligations contractuelles. En l'occurrence, compte tenu de la fermeture de la cantine de D. \_\_\_\_\_ durant les vacances scolaires, le temps d'inactivité dépassant les cinq semaines de vacances indemnisées selon la CCNT pouvait être qualifié, sans violation du droit fédéral, de suspension conventionnelle du contrat de travail et non de vacances rémunérées.

C'est dès lors en vain que la recourante reproche au premier juge d'avoir méconnu la volonté subjective des parties. A cela s'ajoute qu'une interprétation objective des éléments au dossier

conduit au même résultat. Autrement dit, une interprétation des déclarations et comportements des parties selon le principe de la confiance aboutit à la conclusion que les parties avaient convenues d'une indemnisation correspondant au régime prévu par l'art. 17 al. 6 CCNT. Aucune autre explication ne trouve d'ancrage au dossier. A cet égard, le fait que la recourante ait signé le contrat et accepté sans réserve les fiches de salaire mentionnant ce pourcentage constituait un indice particulièrement important de cette volonté concordante.

Le grief tiré d'une violation de l'art. 8 CC doit également être écarté. Contrairement à ce que soutient la recourante, le premier juge n'a pas renversé le fardeau de la preuve. Il a retenu que l'intimée avait établi tant l'existence de l'accord contractuel portant sur l'indemnité de vacances de 10,65% que le versement effectif de cette indemnité au moyen des suppléments figurant sur les fiches de salaire. Il appartenait dès lors à la recourante, qui se prévalait d'un accord plus favorable prévoyant une indemnité de 29,26%, d'en démontrer l'existence. Or, les éléments invoqués à cet égard ne suffisaient pas à établir une telle volonté réelle et commune des parties.

À cet égard, le premier juge pouvait également considérer, sans arbitraire, que les comparaisons opérées par la représentante de la caisse de chômage avec certaines catégories d'enseignants rémunérés à l'heure n'étaient pas déterminantes. Comme cela ressort des motifs de la décision attaquée, la situation d'un enseignant, lequel continue généralement à exercer certaines activités professionnelles durant les vacances scolaires, notamment la préparation des cours, n'est pas comparable à celle d'une aide de cuisine travaillant dans une cantine scolaire fermée durant les vacances scolaires. Même à supposer qu'un usage existerait dans certaines professions consistant à verser une indemnité correspondant à l'intégralité des vacances scolaires, cela ne permettrait encore pas encore d'établir qu'un tel régime avait été convenu entre les parties dans le cas d'espèce.

Enfin, c'est également en vain que la recourante invoque une violation de l'art. 329d CO. Le premier juge n'a nullement admis une renonciation de la travailleuse à son droit au salaire pendant les vacances. Il a uniquement retenu que ce droit avait été indemnisé conformément au système admis par la jurisprudence et prévu par l'art. 17 al. 6 CCNT, soit au moyen d'un supplément de 10,65% clairement indiqué tant dans le contrat de travail que dans les décomptes de salaire. Dès lors qu'aucun accord portant sur le maintien du salaire durant l'intégralité des vacances scolaires n'a été établi, la recourante ne saurait prétendre au paiement d'un supplément correspondant à 29,26% du salaire brut.

Il s'ensuit le rejet du recours – dans la mesure où il est recevable (cf. *supra* consid. 2.3) – et la confirmation de la décision attaquée.

3.

Les frais de la procédure de recours sont mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

3.1. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, dès lors que la valeur litigieuse n'excède pas CHF 30'000.- (cf. art. 114 let. c CPC).

3.2. Invitée à se déterminer sur le recours, l'intimée n'a déposé aucune réponse dans le délai imparti à cet effet. Il n'y a dès lors pas lieu de lui allouer de dépens.

*(dispositif en page suivante)*

**la Cour arrête :**

- I. Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
- II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.
- III. Notification.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours constitutionnel au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

*Fribourg, le 26 mai 2026/lda*

La Présidente

Le Greffier-rapporteur