

# **BGer 4A\_137/2025 vom 16. Oktober 2025**

Bundesgericht, 2025-10-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_137\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_137_2025)

FR: TF 4A\_137/2025 du 16 octobre 2025

IT: TF 4A\_137/2025 del 16 ottobre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment en ce qui a trait au respect du délai ( art. 100 al. 1 LTF ) et de la valeur litigieuse, abaissée à 15'000 fr. pour ce conflit de droit du travail ( art. 74 al. 1 let. a LTF ). Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs en particulier.

### **E. 2**

Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral ( art. 95 let. a LTF ), y compris le droit constitutionnel ( ATF 136 I 241 consid. 2.1). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Toutefois, compte tenu de l'obligation de motiver qui incombe au recourant en vertu de l' art. 42 al. 2 LTF , il n'examine pas, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, mais uniquement celles qui sont soulevées devant lui, à moins que la violation du droit ne soit manifeste ( ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2). Il ne traite donc pas les questions qui ne sont plus discutées par les parties ( ATF 140 III 86 consid. 2). Il n'examine pas non plus les griefs qui n'ont pas été soumis à l'instance cantonale précédente (principe de l'épuisement des griefs; ATF 147 III 172 consid. 2.2; 143 III 290 consid. 1.1).

### **E. 3.1**

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" ( ATF 143 I 310 consid. 2.2). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF . La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées ( ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables ( ATF 140 III 264 consid. 2.3). Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier ( ATF 140 III 86 consid. 2).

### **E. 3.2**

En l'occurrence, la recourante procède à une libre présentation des faits qu'elle complète à sa guise. Ce faisant, elle procède sans respecter les exigences précitées et n'articule aucun

grief recevable relatif à l'établissement des faits.

#### **E. 4**

La recourante invoque une violation de l' art. 337 CO . Elle ne prétend nullement que la disposition topique en matière de licenciement avec effet immédiat de la convention collective unissant les parties aurait une portée différente. L'examen sera donc circonscrit à l' art. 337 CO .

##### **E. 4.1.1**

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ( art. 337 al. 1 CO ). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail ( art. 337 al. 2 CO ). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive ( ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure ( ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure ( ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 117 II 72 consid. 3; arrêts 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1; 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement ( ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). La résiliation doit intervenir "immédiatement", soit après un délai de réflexion raisonnable (arrêt 4A\_333/2023 précité consid. 4.1.1 et la référence citée).

##### **E. 4.1.2**

Pour qu'il y ait de justes motifs au sens de l' art. 337 CO , il ne suffit pas que le comportement à l'origine de l'atteinte à l'intégrité physique du travailleur soit constitutif d'une infraction pénale, comme par exemple de voies de fait, sanctionnées par l' art. 126 al. 1 CP . Encore faut-il que le comportement réprimé atteigne une certaine intensité, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.1.2 et les références citées).

##### **E. 4.1.3**

Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A\_333/2023 précité consid. 4.1.2 et la référence citée). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs ( art. 337 al. 3 CO ). Il applique les règles du droit et de l'équité ( art. 4 CC ). À cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements ( ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ( ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêts 4A\_333/2023 précité consid.

4.1.2; 4A\_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3 et les références citées).

#### **E. 4.1.4**

Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale; il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans les circonstances de l'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante ( ATF 138 III 252 consid. 2.1; 137 III 303 consid. 2.1.1; 136 III 278 consid. 2.2.1).

#### **E. 4.2**

La recourante fait grand cas de ce que le comportement de l'intimé serait constitutif de voies de fait ( art. 126 CP ). Ce seul aspect n'est pas déterminant ( supra consid. 4.1.2). De surcroît aucune plainte pénale n'a été déposée en l'occurrence alors qu'il s'agit d'une contravention poursuivable sur plainte. Dans cette configuration, il n'incombe pas au juge civil de qualifier pénalement les faits. Il lui incombe uniquement de déterminer si un licenciement avec effet immédiat pouvait se justifier sur la base des faits retenus.

#### **E. 4.3**

La recourante considère que l'intimé s'en est pris à un passager en raison de sa jeunesse et de son accoutrement (veste à capuche). C'est l'apparence du jeune passager qui aurait conduit l'intimé à agir de façon si brutale. Il est inacceptable qu'un conducteur s'en prenne physiquement à un usager. Contrairement à ce que veut supposer la recourante dans une présentation libre d'éléments factuels, il appert que les juges cantonaux n'ont pas minimisé la portée de l'atteinte résultant du comportement de l'intimé. En effet, la cour cantonale a clairement décrit l'altercation et observé que l'intimé avait poussé en dehors du bus le passager à la capuche sans sommation préalable et s'était ensuite vigoureusement entretenu avec lui. Elle a relevé que l'instruction n'avait pas permis d'établir que l'intimé avait unilatéralement invectivé le jeune homme. Elle a surtout relativisé ces aspects au regard de l'ensemble des circonstances. Elle a exposé que l'intimé avait tenté à plusieurs reprises de fermer les portes du bus et, alors que des sonneries d'alerte avaient déjà retenti, l'homme à la capuche bloquait nonchalamment et sans égard à ce qui précède, l'une des portes du bus. L'action du jeune homme avait duré 20 secondes. Ces faits étaient intervenus alors que l'intimé était sous pression par rapport à l'horaire et déjà en retard pour d'autres circonstances qui ne lui étaient pas imputables. De surcroît l'intimé était âgé de 52 ans et exerçait son activité de conducteur de bus depuis plus de sept ans, sans jamais avoir fait l'objet d'un avertissement en lien avec un comportement inadéquat envers les usagers. La cour a ainsi conclu que le comportement de l'intimé n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

#### **E. 4.4**

Le raisonnement de la cour cantonale ne prête pas le flanc à la critique. Le comportement de l'intimé a été provoqué par l'attitude d'un passager qui mettait le bus en retard alors que l'intimé était déjà sous pression pour respecter l'horaire. Il s'agit en outre d'un événement isolé dans le parcours professionnel de l'intimé. Certes inadéquat, le comportement reproché ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat. Rien ne justifie en l'espèce de revenir sur la décision cantonale ( supra consid. 4.1.4).

**E. 5**

Le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. La recourante supporte les frais de procédure ( art. 66 al. 1 LTF ). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas été invité à se déterminer.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.