



POUVOIR JUDICIAIRE

C/17993/2022

ACJC/309/2026

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU JEUDI 5 FEVRIER 2026

Entre

A _____ **SA**, sise _____ [GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 10 février 2025 (JTPH/35/2025), représentée par Me Daniel KINZER, avocat, CMS von Erlach Partners SA, esplanade de Pont-Rouge 9, case postale 1875, 1211 Genève 26,

et

Monsieur B _____, domicilié _____ [GE], intimé, représenté par Me Daniel TUNIK, avocat, Lenz & Staehelin, route de Chêne 30, case postale 615, 1211 Genève 6.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 20 février 2026.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/35/2025 rendu le 10 février 2025, le Tribunal des prud'hommes (ci-après, le Tribunal) a, notamment, condamné A_____ SA (ci-après, A_____) à verser à B_____ la somme brute de 60'000 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 14 juin 2022 (chiffre 2 du dispositif), la somme nette de 100'000 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 14 juin 2022 (ch. 3) et la somme nette de 34'800 fr., avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 19 juin 2022 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6), arrêté les frais de la procédure à 2'348 fr. (ch. 7), mis à la charge de A_____ (ch. 8), compensés avec l'avance de frais de 2'348 fr. effectuée par B_____ qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 9), condamné A_____ à verser à B_____ 2'348 fr. (ch. 10), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

B. a. Par acte expédié le 13 mars 2025 au greffe de la Cour de justice (ci-après, la Cour), A_____ a formé appel de ce jugement et sollicité l'annulation des chiffres 2 à 5, ainsi que 8 et 10 de son dispositif. Cela fait, elle a conclu au déboutement de B_____, sous suite de "*frais de la procédure d'appel*".

b. Dans sa réponse, déposée par erreur au Tribunal des prud'hommes, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sous suite de frais judiciaires et dépens.

c. Les parties ont répliqué, respectivement dupliqué, et persisté dans leurs conclusions.

S'agissant de la réplique de A_____, la Cour lui a octroyé plusieurs prolongations de délai pour la déposer, la dernière échéant au samedi 20 septembre 2025. La réplique a été déposée le lundi suivant, soit le 22 septembre 2025.

d. Par avis du 6 novembre 2025, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

a. A_____ est une société de droit suisse dont le but est le commerce de fruits et de légumes frais et secs, primeurs et autres denrées alimentaires, ainsi que tous produits du sol; son siège est à C_____ [GE].

b. B_____ a été engagé par A_____ dès le 1^{er} avril 1996.

Dès le 27 octobre 2016, il est devenu directeur de A_____ avec pouvoir de signature collective à deux.

En parallèle, B_____ est devenu actionnaire de A_____.

c.a. Par contrat de vente d'actions signé le 22 octobre 2020, B_____ et D_____, actionnaires de A_____, ont vendu à E_____ SA (ci-après, E_____), une société détenue par F_____, la totalité dudit capital-actions, au prix de 25'314'955 fr.

Selon l'art. 11 de ce contrat, B_____ s'engageait à poursuivre son activité au sein de A_____ pour une durée minimum de quatre ans et E_____ s'engageait à faire en sorte de maintenir B_____ à son poste de directeur-général et à son salaire actuel pendant la même période.

Cet article précisait que, "*dans l'hypothèse où [B_____] devait quitter la Société [A_____] avant [quatre ans] et sauf accord de [E_____], il s'engage[ait] à rétrocéder à [E_____] les montants suivants : a. départ au cours de la première année : CHF 3'000'000.- ; b. départ au cours de la deuxième année : CHF 2'500'000.- ; c. départ au cours de la troisième année : CHF 2'000'000.- ; d. départ au cours de la quatrième année : CHF 1'000'000.-*".

Ces pénalités ne s'appliqueraient pas en cas de démission de B_____ pour justes motifs ni en cas de licenciement de B_____ par A_____, hormis en cas de licenciement pour justes motifs.

c.b. Le 22 octobre 2020, B_____, D_____ et E_____ ont signé un avenant n°1 au contrat de vente d'actions du 22 octobre 2020, par lequel ils ont complété l'art. 11 du contrat.

Ainsi, en plus de l'hypothèse du départ de B_____, l'art. 11 était complété comme suit :

"Dans l'hypothèse où [A_____] devait licencier [B_____] avant l'échéance [de quatre ans], [E_____] s'engage à payer à [B_____] les montants suivants : a. licenciement au cours de la première année : CHF 3'000'000.- ; b. licenciement au cours de la deuxième année : CHF 2'500'000.- ; c. licenciement au cours de la troisième année : CHF 2'000'000.- ; d. licenciement au cours de la quatrième année : CHF 1'000'000.-.

Les pénalités ci-dessus ne s'appliqueront pas en cas de licenciement de [B_____] pour justes motifs au sens de l'article 337 du Code des Obligations".

d. Par contrat de vente d'actions du 22 décembre 2020, F_____ a vendu à B_____ 5% du capital-actions de E_____. F_____ a également vendu 5% du capital-actions de E_____ à D_____.

Le 22 décembre 2020, vu notamment l'acquisition de 10% du capital-actions de E_____ SA par B_____ et D_____, ces derniers et E_____ ont signé un avenant n° 2 au contrat de vente d'actions du 22 octobre 2020, selon lequel le prix de vente du capital-actions de A_____ était diminué à 19'366'705 fr.

e. Le 25 novembre 2021, F_____ a été nommé administrateur président directeur de A_____, avec signature individuelle.

f. B_____ a été formellement engagé par A_____ en qualité de directeur général par contrat de travail à durée déterminée signé le 25 novembre 2021.

Le salaire annuel brut s'élevait à 240'000 fr., comprenant des frais forfaitaires de représentation de 12'000 fr. payables en douze mensualités.

Selon l'art. 30, B_____ s'engageait durant toute la durée du contrat de travail et pendant une durée de deux ans après la fin de celui-ci à ne pas exercer une activité concurrente à A_____ sur tout le territoire de Suisse Romande.

L'art. 31 du contrat précisait que la clause d'interdiction de concurrence serait rémunérée mensuellement, après la fin des rapports de travail, à hauteur de 60% du dernier salaire brut.

L'art. 34 du contrat prévoyait en outre que la clause de prohibition de faire concurrence pouvait être levée par A_____ moyennant un préavis d'un mois net.

Enfin, le contrat de travail pouvait être résilié par chaque partie moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois (art. 27).

g. Au cours d'un entretien du 26 avril 2022 dans les locaux de A_____, celle-ci a licencié avec effet immédiat G_____, employée et fille de B_____, pour le 30 juin 2022.

h. Par courrier du 26 avril 2022, A_____ a adressé à B_____ un avertissement faisant état de cinq griefs. Il lui était notamment reproché :

- d'être en situation de conflit d'intérêts dans le cadre de la gestion de la société H_____ SA qui partageait les locaux de A_____ et d'avoir exercé une activité au-delà de ce qui était autorisé, celle-ci ne devant pas s'effectuer durant les heures de travail au sein de A_____ ; d'avoir fait travailler les employés de A_____, en particulier ceux exerçant des tâches de comptabilité et de ressources humaines, pour cette société sans avoir averti F_____ au préalable;

- d'utiliser les ressources de A_____ et d'y consacrer du temps pour s'occuper de projets personnels tels que : la gestion de la société I_____ SA qui stockait sa marchandise dans les locaux de A_____ et qui y entreposait une machine ainsi

que le développement du projet "J_____" qu'il menait depuis les locaux de A_____ alors que la société n'y était pas mêlée; il lui était également reproché d'avoir mis en note de frais un déjeuner avec deux sociétés qui n'étaient ni des prospects, ni des clients de A_____;

- d'avoir supprimé les factures de consommations personnelles des membres de la direction de décembre 2021 à mars 2022, qui au préalable étaient mises à zéro alors qu'il fallait les payer;

- d'avoir harcelé des collaborateurs à la suite de la dénonciation de faits de manipulation dans l'étiquetage des produits emballés [à savoir que des produits étaient préparés, mais étiquetés plusieurs jours plus tard, ce vraisemblablement aux fins d'étendre leur date limite de consommation] et de leur avoir demandé de ne pas s'adresser à F_____ alors qu'il était le propriétaire économique de la société et son supérieur hiérarchique;

- d'avoir violé ses obligations de confidentialité en dévoilant à des clients des informations inexactes en lien avec le rachat par F_____ des parts de la société et en faisant ainsi croire qu'il était toujours actionnaire majoritaire au sein de la société ainsi que d'avoir adopté un comportement dénigrant à l'égard de F_____.

i. Par courrier du 2 mai 2022 remis en mains propres à F_____ le 3 mai 2022, B_____ a contesté l'ensemble des accusations portées par A_____.

j. Par courrier du 20 mai 2022, E_____ a notifié à B_____ un appel en garantie en lien avec une manipulation de l'étiquetage découverte durant le week-end du 9 au 10 avril 2022, invoquant à ce titre une violation du contrat de vente des actions puisque B_____ et D_____ avaient assuré respecter toutes les normes de sécurité alimentaire applicables à la branche.

k. Par courrier du 10 juin 2022 à l'attention de F_____, B_____ a contesté les reproches formulés par E_____.

l. Par courrier du 10 juin 2022 adressé à A_____, B_____ a rappelé que son courrier du 2 mai 2022 était resté sans réponse et que l'attitude de F_____ l'empêchait d'exercer correctement sa fonction de directeur général puisque, depuis le 26 avril 2022, il n'avait plus accès aux données financières de l'entreprise et que, chaque fois qu'il prenait contact avec un employé, il était accusé de le manipuler.

m. Par courrier recommandé du 14 juin 2022, A_____ a licencié B_____ avec effet immédiat en raison d'une grave rupture de la relation de confiance. Premièrement, l'avertissement du 26 avril 2022 n'avait été que très partiellement suivi d'effets positifs. En effet, au lieu de corriger son comportement et de rectifier ses erreurs, il avait adopté un comportement de défiance et d'opposition

vis-à-vis de F_____, rendant la continuation de la collaboration avec ce dernier impossible. Deuxièmement, divers nouveaux éléments étaient intervenus depuis lors, notamment des déclarations effectuées auprès de tiers et la continuation de graves problématiques de sécurité alimentaire, de sorte qu'elle ne pouvait plus envisager de continuer les rapports de travail avec lui, le rapport de confiance ayant été définitivement rompu. S'agissant de la manipulation de l'étiquetage, A_____ a indiqué que F_____ avait appris que, pendant la fin de semaine de Pentecôte, de la marchandise destinée aux HUG et [à l'hôpital] K_____ préparée le vendredi avait été étiquetée plusieurs jours après sa préparation avant d'être livrée le 7 juin 2022, soit après le week-end de Pentecôte. Le défaut d'étiquetage avait pour le surplus été constaté par le Service de la consommation et des affaires vétérinaires (ci-après, SCAV) lors de sa visite du 9 juin 2022 alors que B_____ continuait de nier l'existence de cette pratique. A_____ a également indiqué qu'il continuait à proférer de fausses allégations à l'encontre de la société et qu'il avait commis des détournements à son détriment en complicité avec sa fille. Par ailleurs, contrairement à ce qu'il avait annoncé, son domicile effectif n'était pas en Suisse mais en France voisine, ce qui était susceptible de poser diverses problématiques fiscales. Enfin, depuis l'avertissement du 26 avril 2022, il ne réalisait plus aucune de ses tâches et ne s'impliquait plus du tout dans la gestion de la société.

n. Par courrier du 29 juin 2022, B_____ a contesté le licenciement avec effet immédiat intervenu le 14 juin 2022. Il a également requis des preuves en lien avec les accusations sur les manipulations d'étiquetage, l'indication de faits datés et circonstanciés concernant ses prétendus dénigrement, les noms des personnes auprès desquelles il se serait "*répandu*" et l'indication en quoi consistaient les "*inquiétantes rumeurs*". B_____ a également demandé à A_____ de lui faire part de ses intentions concernant la clause de non-concurrence dès lors qu'elle était caduque, la résiliation du contrat étant fondée sur des motifs abusifs. Il n'avait toutefois pas d'objection particulière à respecter la clause dans la mesure où elle serait rémunérée effectivement à hauteur de 60% de son dernier salaire brut.

o. Par courrier du 19 juillet 2022, A_____ a demandé à B_____ de cesser de tenir des propos dénigrants à l'égard de F_____ et de porter atteinte à sa réputation ainsi qu'à celle de A_____.

p. Par courrier du 21 juillet 2022, E_____ a indiqué à B_____ qu'il avait annoncé un domicile en Suisse alors que son domicile effectif se trouvait en France, ce qui constituait une violation du contrat de vente d'actions du 22 octobre 2020 ainsi que des déclarations et garanties faites par lui et par D_____. Elle a ajouté que les éventuels dommages consécutifs à ces violations étaient en cours d'analyse.

q. Par courrier du 4 août 2022, B_____ a rappelé à A_____ que la rémunération de la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail n'avait pas été versée, de sorte qu'il en réclamait le paiement.

r. Par courrier du 10 août 2022, A_____ a répondu qu'elle avait acquis la preuve irréfutable qu'il vivait en France depuis de nombreuses années, ce qui rendait les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation totalement impraticables. En conséquence, elle les invalidait pour dol, subsidiairement erreur essentielle.

s. B_____ a répondu à A_____ par courrier du 19 août 2022 contester l'existence d'un dol ou d'une erreur essentielle. Il a affirmé qu'en plus du fait qu'il n'avait aucunement menti au sujet de son domicile en Suisse, cette question n'était en tout état pas causalement déterminante à la conclusion de ces clauses. En tout état, le courrier de A_____ du 10 août 2022 exprimait sa volonté de lever l'interdiction de concurrence conformément à l'art. 34 du contrat de travail. Il prenait ainsi note que, tel que cela était prévu à cet article, la clause serait levée moyennant un délai d'un mois net, soit au 10 septembre 2022. Jusqu'à cette date, la rémunération mensuelle correspondant à 60% de son salaire lui était due.

t. Par courrier du 10 août 2022, E_____ a mis en demeure B_____ de lui verser immédiatement la somme de 3'000'000 fr. en exécution de la clause pénale prévue à l'art. 11 du contrat de vente du 22 octobre 2020, qui lui était due en raison du fait que A_____ l'avait licencié avec effet immédiat pour justes motifs. Elle lui a également rappelé la teneur de l'art. 12 du contrat, qui prévoyait qu'il devait s'abstenir d'exercer une activité concurrente à celle de A_____.

u. Par courrier du 19 août 2022 adressé à E_____, B_____ a rejeté les prétentions de E_____.

v. Par requête déposée au greffe de l'autorité de conciliation des prud'hommes le 20 septembre 2022, non conciliée le 7 novembre 2022 et introduite le 26 janvier 2023, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme totale de 234'800 fr., soit 60'000 fr. brut, à titre de salaire pendant le délai de congé hypothétique, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 juin 2022, 120'000 fr. brut, à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 juin 2022, 20'000 fr. brut, à titre de tort moral, et 34'800 fr. à titre à titre de rémunération de la clause de non-concurrence, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 août 2022.

w. Par mémoire de réponse déposé à l'office postal le 31 juillet 2023, A_____ a conclu au déboutement de B_____, sous suite de frais.

A l'appui de sa réponse, A_____ a, notamment, allégué que B_____ avait "*de très nombreux rendez-vous d'affaires, principalement durant les lunchs entre midi et quinze heures*".

Les griefs justifiant, selon A_____, le licenciement étaient les suivants : une manipulation de l'étiquetage des denrées alimentaires produites et dont B_____ était responsable, une attitude d'opposition et de désintérêt pour les intérêts de l'employeur, une tromperie sur son domicile situé en France et non en Suisse, la disparition d'un montant de 2'441 fr. 40 relatif à une ristourne due à un restaurateur et des pertes relatives à des contrats d'électricité conclus contrairement aux intérêts de la société.

A_____ a, notamment, exposé avoir fait suivre B_____ par un détective privé pour prouver qu'il était domicilié en France et non en Suisse. Elle a produit le rapport relatif.

x. Les parties ont répliqué, respectivement dupliqué, et persisté dans leurs conclusions.

y. L'administration des preuves par le Tribunal a permis de constater les éléments suivants, en lien avec les points encore litigieux en appel et qui concernent les griefs sur lesquels A_____ entend justifier le licenciement immédiat de B_____ :

- S'agissant de la question de la manipulation de l'étiquetage, B_____, entendu en qualité de partie par le Tribunal, a contesté qu'une telle manipulation fût possible. A_____, entendue elle aussi comme partie par le Tribunal, avait constaté une augmentation des plaintes des clients, ce qui avait conduit à examiner la quantité de marchandises produites à l'avance : celles-ci étaient alors étiquetées *a posteriori* ce qui repoussait la date limite de consommation et ce qui évitait des coûts de production le weekend. Le représentant de A_____ n'avait pas constaté par lui-même de telles pratiques. D_____, retraité lors de son audition en qualité de témoin par le Tribunal, a contesté tout problème lié à l'étiquetage : il était impossible techniquement de manipuler la date de production apposée sur les emballages. L_____, qui avait été responsable de l'organisation et de la gestion de la production de A_____ entre 2015 et 2020, entendu comme témoin par le Tribunal, a déclaré qu'il était difficile de manipuler la date d'emballage ou la date limite de consommation d'un produit. Il ne lui avait jamais été demandé de le faire et il n'avait pas connaissance de telles manipulations par les deux autres personnes susceptibles de le faire. M_____, qui était employé de N_____ SA jusqu'au 31 décembre 2023, soit un laboratoire fournissant des services dans le domaine de la qualité et de la sécurité alimentaire, notamment chez A_____, entendu comme témoin par le Tribunal, a déclaré que le système de contrôle qualité de A_____ en début 2022 était adéquat, mais pas suffisant au vu des résultats d'analyse microbiologiques. Il avait conseillé à B_____ et F_____ de prendre des mesures. En avril 2022, B_____ lui avait demandé s'il était possible d'emballer la marchandise un jour à l'avance, ce qui était possible sous certaines conditions. Cela étant, il n'avait jamais remarqué que des produits

emballés un vendredi aient été étiquetés le lundi suivant, ce qu'il était possible de faire. Une telle pratique aurait pu expliquer les mauvais résultats d'analyse obtenus les lundis, ce qu'il avait suggéré à F _____ d'éclaircir. Après avoir émis ses recommandations, une nette amélioration de la qualité des produits avait été constatée. Le témoin O _____, directeur d'exploitation de A _____ depuis 2021 environ, entendu par le Tribunal, a confirmé que des produits étaient emballés le vendredi et étiquetés le lundi, ce qu'il avait vu. C'était P _____, responsable de la "quatrième gamme", qui donnait ces instructions. Le témoin en déduisait que B _____ était au courant, car ces deux personnes se voyaient tous les jours. Q _____, télévendeur auprès de A _____ depuis 2016, entendu comme témoin par le Tribunal, a déclaré avoir été averti des falsifications dans les dates par plusieurs personnes qui travaillaient dans la production "quatrième gamme" : ces personnes, dont il ne se rappelait pas des noms, avaient expliqué que la date était modifiée sur la machine à étiqueter ou que la marchandise était produite, mais étiquetée plus tard. Selon lui, c'était un "haut responsable" qui avait "dû" donner ces instructions : il suspectait trois personnes, dont B _____.

En lien avec ce dernier témoignage, les parties ont produit plusieurs courriels, dont l'un de Q _____, qui, le 10 avril 2022 avertissait B _____ et F _____, notamment, du fait que des équipes de la "quatrième gamme" prenaient "de l'avance" le vendredi pour les productions livrées le lundi matin. Selon ce qu'il avait appris, les étiquettes étaient falsifiées en modifiant la date des balances qui imprimaient la date limite de consommation, ce qui expliquait la livraison de produits pourris alors que dite date n'était pas encore dépassée. P _____ avait immédiatement rappelé par courriel à un employé dénommé "R _____" que les produits devaient être étiquetés à la date du jour de production. Ce même "R _____" avait été interpellé, par courriel d'un collaborateur de A _____ du 6 mai 2022, sur la question de mangues (produits de la "quatrième gamme") dont la qualité laissait à désirer et étaient "faites" avec "1 jour voire 2 d'avance". O _____ avait écrit à F _____ un courriel le 9 mai 2022 pour signaler qu'une salade de fruits exotiques non conforme le lundi matin avait été produite le vendredi. Selon un courriel du 17 mai 2022 de S _____, secrétaire auprès de A _____ depuis 1993, "R _____" avait confirmé par téléphone que la manipulation des étiquettes continuait : il avait expliqué que la marchandise était préparée le vendredi et que l'étiquette était collée le dimanche ou le lundi, comme si la marchandise venait d'être produite. Il disait n'avoir subi aucune remontrance de la part du "Directeur général".

Le témoignage de l'employé "R _____" n'a pas été requis par les parties.

Aucune manipulation de l'étiquetage n'a été constatée par le SCAV.

- S'agissant du grief relatif à un comportement inadapté de B _____, A _____ a produit :

- une attestation du 3 juillet 2023 d'une employée de télévente auprès de A_____ selon laquelle elle avait été renvoyée sèchement par B_____ à contacter F_____ pour une question de livraison urgente en mai 2022;
 - un courriel du 18 mai 2022 de F_____ qui écrit "[...] nous n'avons pas répondu à l'appel d'offre dans les temps";
 - un échange de courriels entre F_____ et B_____ du 10 juin 2022, dans lequel le premier reproche au second de ne pas avoir validé une offre dans les temps, étant précisé que le second était absent ce jour-là du bureau depuis 11h00 du matin, à quoi le second répond qu'il s'en occupera le lendemain.
 - selon un rapport de surveillance d'une agence de détective privé, mandatée par A_____, B_____ prenait des pauses déjeuners de plusieurs heures en juin 2022, lors desquelles il rencontrait des tiers.
- Concernant les pots-de-vin que A_____ reproche à B_____ d'avoir versé à des restaurateurs, A_____ a produit un échange de messages électroniques, prétendument du 11 juin 2022, dans lequel il est fait allusion de manière peu claire, dans une discussion entre F_____ et l'un de ses amis, à du "*fric au cuistor*" et des "*enveloppes*" en lien avec l'obtention d'un mandat de livraison dans un restaurant de Genève. Dans un courriel envoyé par le directeur commercial de A_____ à F_____ le 29 juin 2023, il est mentionné, à la suite d'un entretien avec le directeur des achats d'un hôtel de luxe à Genève : "[...] *il m'a clairement expliqué que les suspicions de corruption des chefs proposés par B_____ aient toujours fermé la porte pour entrer à l'hôtel [...]*". Dans un courriel du 9 octobre 2023, écrit par un tiers dont la fonction est indéterminée, il est évoqué le non-versement d'une "*ristourne*" à un chef-gérant d'un restaurant par B_____.
- S'agissant d'un montant remis à B_____ pour qu'il le verse à un restaurant au titre de "*ristourne*", S_____, entendue comme témoin par le Tribunal, a exposé avoir écrit un courriel à la demande de F_____ attestant qu'elle avait remis la somme de 2'441 fr. 40 à B_____ au titre de la ristourne susmentionnée. Elle avait bien remis le montant à B_____, mais elle ne savait pas si ce dernier avait remis ce montant au restaurant T_____. Concernant le décompte de ristourne lié à ce restaurant, S_____ a expliqué que le document signifiait qu'elle avait sorti de la caisse le montant mentionné sur la pièce et l'avait remis à B_____, qui avait signé le document. Elle a ajouté que les pages 2 et 3 de ce décompte signifiaient que le restaurant "T_____" avait bien reçu le décompte de ristourne. Lorsque le montant était payé en cash, ce montant était remis en même temps que le décompte. Cela

étant, par courriel du 18 août 2022 adressé à A_____, ce restaurant a contesté avoir reçu le montant en question.

z. Lors de l'audience du 25 novembre 2024, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions respectives, puis le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a rejeté l'existence de justes motifs au licenciement immédiat. La manipulation de l'étiquetage reprochée à B_____ n'avait pas été suffisamment prouvée. Il en allait de même des reproches en lien avec des activités annexes pendant les heures de travail, de l'utilisation de ressources de A_____ au service d'autres sociétés, du prétendu dénigrement de F_____, de l'absence de remise de rétrocession, du paiement des consommations personnelles de la direction et du désintérêt de la marche des affaires. Le simple fait que B_____ fût domicilié en France était insuffisant à expliquer le licenciement immédiat. Celui-ci était donc injustifié. Par ailleurs, A_____ n'avait pas agi "*immédiatement*" au sens de la jurisprudence. Les prétentions en salaire durant le délai de congé hypothétique et indemnisation pour licenciement injustifié étaient donc fondées. Le Tribunal a donc alloué le salaire dû pendant le délai de congé hypothétique (60'000 fr. brut, plus intérêts) et un montant au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (100'000 fr. net plus intérêts). Pour motiver ce dernier, il a considéré que l'employé avait été au service de A_____ pendant 26 ans, qu'il n'avait pas été préalablement informé du licenciement de sa fille avant qu'il soit notifié à celle-ci, que les accusations contre lui étaient graves et n'avaient pas fait l'objet d'une enquête sérieuse et que le licenciement immédiat pouvait dégager l'employeur du paiement d'une importante pénalité. La clause de non-concurrence demeurait valable : le dol ne pouvait être admis, car le lieu de domicile de l'employé ne constituait pas un élément essentiel du contrat de travail. Au surplus, l'employé était domicilié en Suisse.

EN DROIT

1. 1.1 Le jugement attaqué est une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.1.1 Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.1.2 La réponse est également recevable, bien que déposée, certes dans le délai imparti, mais par erreur auprès du *judex a quo*, dès lors qu'il serait excessivement formaliste de considérer que le délai n'a pas été respecté en raison du dépôt de l'acte devant une autorité incompétente (par analogie, ATF 140 III 636 consid. 3.7).

1.1.3 S'agissant de la réplique, l'intimé estime que la prolongation du délai fixé par le juge pour la déposer au prochain jour ouvrable (art. 142 al. 3 CPC; *in casu* du samedi 20 septembre 2025 au lundi 22 septembre 2025) était inapplicable, car il s'agissait d'un terme fixé à une date précise par le juge et non d'un délai exprimé en jours. Cette question n'est pas réglée par la loi et n'a pas fait l'objet d'une jurisprudence, mais la position de l'intimé est fondée sur une lecture erronée de la doctrine. En effet, le Commentaire Romand du CPC énonce à deux reprises l'opinion contraire de celle rapportée par l'intimé : selon cet ouvrage, l'art. 142 al. 3 CPC serait aussi applicable lorsque l'autorité fixe par mégarde un délai à une date tombant un samedi ou un jour férié, le délai étant reporté au prochain jour ouvrable (voir TAPPY, Commentaire Romand – CPC, 2^{ème} éd. 2019, n. 6 et 25 ad art. 142 CPC). Le Commentaire Bâlois, cité lui aussi erronément à l'appui de la thèse de l'intimé, énonce, se référant à la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'opinion selon laquelle une partie ne peut jamais être contrainte d'agir un samedi ou un jour férié (BENN, Commentaire Bâlois – CPC, 4^{ème} éd. 2024, n. 18 ad art. 142 CPC; arrêt du Tribunal fédéral 5D_81/2015, consid. 2.3.4 et 2.4.3 publié *in* RSPC 2016 295). Il s'ensuit que l'objection de l'intimé peut être rejetée sans autre, car infondée, l'art. 142 al. 3 CPC étant, de l'avis de la doctrine, aussi applicable en l'occurrence, étant précisé qu'après avoir fourni ses développements, l'intimé estime lui-même que la réplique n'a aucune incidence sur l'issue du litige, ce qui est le cas.

1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente cause est soumise à la procédure ordinaire (art. 219 CPC, art. 243 al. 1 *a contrario* CPC). Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

1.3 La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2.** L'appelante fait grief au premier juge d'avoir écarté les reproches formulés contre l'intimé au titre de l'étiquetage fallacieux de certains produits, de son attitude oppositionnelle à son encontre, de ses affirmations erronées sur son domicile, du paiement de pots-de-vin, du détournement d'une ristourne et de la conclusion de contrats défavorables pour l'appelante. Ces reproches justifiaient, selon elle, le licenciement immédiat.

2.1

2.1.1 L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2).

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 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, 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). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de "*justes motifs*" au sens de l'art. 337 al. 3 CO; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêts du Tribunal fédéral 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2; 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). 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; le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêt du Tribunal fédéral 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1).

2.2 En l'espèce, l'appelante soutient que les reproches faits à l'intimé pour justifier le licenciement immédiat avaient été suffisamment prouvés.

Tel n'est pas le cas, ainsi qu'il va être vu.

2.2.1 S'agissant de la prétendue manipulation de l'étiquetage de certains produits emballés par l'intimé, l'appelante soutient que dite manipulation était

techniquement possible, qu'elle avait eu lieu et que l'intimé était à son origine ou qu'il n'avait rien fait pour que cette situation cesse.

Sur ce point, les premiers juges ont retenu, après une analyse détaillée des témoignages recueillis, que la preuve d'une manipulation de l'étiquetage n'avait pas été apportée, ni, *a fortiori*, qu'elle pouvait être imputée à l'intimé.

En l'espèce, l'appelante semble pouvoir être suivie sur la question de l'existence d'une manipulation de l'étiquetage : les pièces et les témoignages figurant à la procédure tendent à démontrer qu'il existait une pratique visant à postdater la production des denrées, contrairement aux règles applicables en la matière, ce pour décaler la date limite de consommation. Cette question ne paraît toutefois pas déterminante et peut demeurer indécise.

En effet, encore eût-il fallu que l'intimé soit responsable de cette pratique ou qu'elle puisse lui être imputée de quelconque manière. Or, il n'en va pas ainsi.

En effet, les témoignages divergent sur le fait qu'un ordre ait pu être donné par une personne de la direction. Pour le moins, aucun soupçon concret ne peut être dirigé contre l'intimé : un tiers a été désigné comme donnant ces instructions par l'un des témoins et un autre témoin a désigné l'intimé, ainsi que deux autres, comme ayant pu donner ces instructions. Le fait qu'un employé ("R_____"), qui n'a pas été cité comme témoin par les parties, n'ait pas reçu de remontrances du "*Directeur général*", soit, selon l'appelante, l'intimé, n'est guère probant.

Le fait invoqué par l'appelante que l'intimé ait pu demander à un mandataire si des possibilités existaient de prolonger les dates limites de consommation licitement n'est pas probant quant à la démonstration que son intention était de le faire de manière illicite. Pour le surplus, les éléments invoqués par l'appelante tiennent de la supposition. L'appelante perd de vue qu'elle avait le fardeau de la preuve de démontrer l'existence de justes motifs, et donc de citer les témoins susceptibles de prouver que l'intimé était responsable de la falsification de dates sur les aliments vendus. Au vu de la gravité des reproches formulés, il est surprenant que l'appelante n'ait pas ordonné des enquêtes plus approfondies, sauf à s'en accommoder, plus particulièrement n'ait procédé à aucune enquête interne, ce qui n'est pas pour renforcer son point de vue. Elle doit subir les conséquences d'avoir omis de citer d'autres témoins, ce alors qu'elle était assistée d'un avocat. Le Tribunal a, à bon droit, souligné ce point.

Enfin, l'absence de réaction de l'intimé ne peut guère lui être reprochée, dès lors que l'animateur et actionnaire principal de la société était au courant de ces pratiques et ne paraît avoir davantage agi.

Ainsi, il ne peut être retenu que l'intimé supportait une quelconque responsabilité dans une prétendue falsification de l'étiquetage de la production. Ce reproche ne pouvait donc justifier son licenciement immédiat.

2.2.2 S'agissant ensuite de la question d'un désintérêt prétendu de l'intimé ou d'un comportement d'opposition envers la marche des affaires de la société, le Tribunal a retenu que ce reproche de l'appelante pour justifier le licenciement immédiat n'avait pas été prouvé.

Les quelques éléments épars et somme toute relativement anodins apportés par l'appelante ne suffisent pas à établir que l'intimé aurait adopté un comportement inadapté ou manifesté qu'il se désintéressait de la marche de la société au point de justifier qu'il soit licencié immédiatement. En effet, les faits de "*renvoyer sèchement*" une employée, de n'avoir pas répondu à une reprise à un appel d'offre, ni valider une offre dans les temps ou d'avoir pris des pauses d'une certaine durée le midi ne montrent pas, comme le soutient l'appelante, un "*désintérêt*" de l'intimé pour l'entreprise. Encore eût-il fallu apporter la preuve que ces prétendus manquements se reproduisaient régulièrement pour considérer qu'ils dénotaient un manque de prise en compte des intérêts de la société sur la durée, ce qui n'est pas le cas. L'appelante ne soutient en effet pas que ces manquements pris isolément auraient justifié le renvoi de l'intimé, mais insiste plutôt sur leur caractère endémique. Plus particulièrement, elle ne prouve pas que l'intimé était soumis à un horaire précis qui lui aurait interdit de prendre de longues pauses pour ses repas, ce qui paraît de toute manière peu probable vu les responsabilités qu'il assumait. Il est par ailleurs contradictoire de reprocher à l'intimé ses pauses de midi, alors que l'appelante allègue par ailleurs qu'il y rencontrait des partenaires d'affaires.

Il s'ensuit que rien ne permet de retenir que l'intimé aurait adopté un comportement contraire aux intérêts de la société.

Ainsi, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté ce grief, inconsistant, de l'appelante.

2.2.3 Selon l'appelante, le fait que l'intimé soit domicilié en France et non pas en Suisse était pertinent pour fonder un juste motif de licenciement, car elle pouvait être exposée à des conséquences négatives sur le plan fiscal, plus particulièrement concernant l'impôt à la source (rappels d'impôts et amende).

En l'espèce, le fait pour un employé de donner une indication erronée sur son lieu de domicile n'est pas constitutif d'un juste motif de licenciement : cette indication ne conditionne en rien la capacité de l'employé à exécuter ses tâches (voir à ce sujet l'ATF 132 II 161 consid. 4.2). Que cette éventuelle fausse indication puisse avoir des conséquences fiscales – qui ne sont pas survenus en l'occurrence – est certes fâcheux et peut conduire à des complications administratives, mais dont

l'employé devrait subir les conséquences financières, sans que cela ne mette en péril les intérêts de l'employeur au point de justifier un licenciement immédiat.

Ainsi, sans qu'il soit besoin d'examiner plus avant si l'intimé était ou non domicilié en Suisse, ce grief de l'appelante peut être rejeté, car, même à supposer que l'intimé fût domicilié en France, il ne pouvait être licencié immédiatement pour cette raison.

2.2.4 S'agissant ensuite des prétendus paiements de pots-de-vin, détournement d'une ristourne et la conclusion de contrats d'électricité, force est de constater que les éléments de preuves apportés par l'appelante sont insuffisants. Ceux-ci rapportent les faits de manière trop ambiguë pour qu'ils puissent être considérés comme prouvés.

Plus particulièrement, s'agissant des prétendus pots-de-vin, les textes produits par l'appelante proviennent de sources indéterminées ou ne font état que de soupçons à l'encontre de l'intimé. Les termes utilisés sont peu clairs.

Quant au détournement d'une ristourne, un simple courriel d'un restaurateur qui affirme ne pas avoir reçu une ristourne décaissée par l'appelante et remise à l'intimé est insuffisant pour considérer qu'elle aurait été "*détournée*" par l'intimé, soit un comportement grave. D'ailleurs, l'employée de l'appelante qui a procédé à la remise de l'argent à l'intimé a elle-même déclaré que la remise du décompte au restaurateur signifiait, en principe, la remise de l'argent, c'est-à-dire qu'il n'était pas exigé une preuve supplémentaire du versement au restaurateur. Or, ce décompte a été complété et produit. Encore une fois, il est surprenant, au vu de la gravité du reproche formulé, soit l'appropriation d'un montant en argent imputé à un cadre, que l'appelante n'ait pas jugé utile de procéder à des enquêtes plus approfondies. Cette situation n'est pas pour renforcer sa position.

Enfin, la question des contrats d'électricité a été traitée de manière par trop lapidaire par l'appelante qui aurait dû apporter des éléments prouvant que le choix de signer était un mauvais choix selon les informations données à l'époque. De toute manière, comme l'écrit l'intimé, cette question n'est pas liée au contrat de travail de l'intimé, mais bien plutôt à la vente du capital-actions de la société, l'appelante elle-même se référant à la *due diligence* menée dans ce cadre. Ainsi, même à supposer que les contrats eussent été défavorables, ils ne pouvaient être invoqués sous l'angle du droit du travail pour justifier un licenciement.

Ainsi, ces éléments insuffisants prouvés, voire irrelevants, en l'absence d'autres preuves telles que des témoignages ne peuvent être considérés comme fondant un licenciement immédiat.

2.3 Même en procédant à une appréciation plus stricte du comportement de l'intimé, au vu de sa position de cadre, il appert que les reproches formulés à son

encontre sont soit non prouvés, soit tout simplement impropres, même pris ensemble, à justifier la décision de l'appelante.

Par conséquent, il n'existait aucun juste motif de licencier immédiatement l'intimé. La décision entreprise doit être confirmée sur ce point déjà.

- 3.** Subsidiairement, l'appelante soutient que l'indemnité qu'elle a été condamnée à payer, soit 100'000 fr. net, est trop élevée.

3.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1). En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1).

L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 4A_234/2024 précité consid. 5.1).

3.2 En l'espèce, l'appelante formule quatre griefs contre le montant de l'indemnité fixée par les premiers juges : la durée des rapports de travail était relativement courte, les manquements reprochés à l'intimé étaient prouvés, le licenciement avec effet immédiat de la fille de l'intimé était sans incidence et il y avait eu des enquêtes internes suffisantes pour éclaircir les manquements reprochés à l'intimé.

Le principe de l'indemnité pour congé immédiat injustifié est acquis au vu du raisonnement développé sous consid. **2.** qui confirme l'absence de justes motifs.

L'intimé percevait un salaire annuel de 240'000 brut, de sorte que l'indemnité de 100'000 fr. allouée représente cinq mois de salaire, soit un mois de moins que le maximum prévu par la loi.

Cette indemnité relativement élevée est justifiée au vu des motifs invoqués par les premiers juges.

Quoi qu'en dise l'appelante, les rapports de travail entre elle et l'intimé ont bien duré plus de 20 ans, le fait que l'actionnariat ait changé peu de temps avant le licenciement ne peut l'exonérer de la prise en compte de cette durée lorsqu'un employé est licencié. Il est ainsi incontesté que l'intimé n'avait reçu aucun avertissement précédemment.

Ensuite, les manquements reprochés ne sont pas prouvés.

L'appelante doit cependant être rejointe lorsqu'elle soutient que le licenciement de la fille de l'intimé, et la manière dont il s'est déroulé, n'a pas à être pris en compte dans l'estimation de l'indemnité due. Il est en effet difficilement discernable en quoi cela aurait pu influencer le comportement de l'appelante au moment de licencier l'intimé. Cela ne change rien au résultat auquel sont parvenus les premiers juges, au vu de ce qui va suivre.

Il ne ressort pas du dossier, notamment des pièces produites, qu'une enquête sérieuse ait été menée au vu de la gravité des reproches qui ont été formulés à l'encontre de l'intimé. L'absence d'enquête est démontrée par l'indigence des preuves recueillies, ainsi qu'il a été vu ci-dessus, notamment pour les prétendus vols et manipulation dans l'étiquetage, soit des accusations extrêmement graves formulées par l'appelante à l'encontre de l'intimé. Il ne ressort en effet pas du dossier que des auditions des autres employés menées par l'appelante ou ses organes auraient été conduites, contrairement à ce que l'appelante soutient.

Enfin, l'appelante omet de se prononcer sur le dernier motif invoqué par l'autorité précédente, soit les divergences entre la nouvelle direction de l'appelante et l'intimé sur la manière de gérer la société et la question des pénalités importantes que l'appelante aurait pu devoir verser si elle ne licencierait pas l'intimé avec effet immédiat. Au vu de ce qui précède et de l'inanité des reproches formulés à l'intimé, il est envisageable que ce licenciement immédiat ait pu être un moyen détourné utilisé par l'appelante pour se libérer du paiement des pénalités, ce qui serait extrêmement grave.

Il s'ensuit que l'autorité précédente n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en fixant à 100'000 fr. l'indemnité due à l'intimé par l'appelante au titre du licenciement immédiat injustifié. Par conséquent, ce montant doit être confirmé, au vu du comportement répréhensible de l'appelante au moment de licencier son employé.

-
4. L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir refusé de considérer que la clause de non-concurrence la liant à l'intimé avait été valablement invalidée pour dol.

4.1

4.1.1 Selon l'art. 28 al. 1 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'est pas essentielle.

Le dol est une tromperie intentionnelle qui détermine la dupe, dans l'erreur, à conclure un contrat qu'elle n'aurait pas conclu, ou du moins pas conclu aux mêmes conditions, si elle avait eu une connaissance exacte de la situation; le dol éventuel suffit (ATF 136 III 528 consid. 3.4.2; 132 II 161 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.1).

Le dol peut être commis aussi bien par une affirmation inexacte que par le silence relatif à un fait que l'auteur avait le devoir de révéler; ce devoir de renseigner peut découler de la loi, du contrat ou de la bonne foi (ATF 132 II 161 consid. 4.1; 116 II 431 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.1).

Dans le cadre de pourparlers contractuels, on admet qu'il existe un rapport de confiance qui oblige les parties à se renseigner l'une l'autre de bonne foi dans une certaine mesure sur les faits qui sont de nature à influencer la décision de l'autre partie de conclure le contrat ou de le conclure à certaines conditions (ATF 106 II 346 consid. 4a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_285/2017 du 3 avril 2018 consid. 6.1; 4A_316/2008 du 3 octobre 2008 consid. 2.1). L'étendue du devoir d'information des parties ne peut être déterminée de façon générale, mais dépend des circonstances du cas particulier, notamment de la nature du contrat, de la manière dont les pourparlers se sont déroulés, de même que des intentions et des connaissances des participants (ATF 116 II 431 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.1).

La tromperie doit être en rapport de causalité naturelle et adéquate avec la conclusion du contrat : sans cette tromperie, la dupe n'aurait pas conclu le contrat, ou l'aurait fait à des conditions plus favorables (ATF 136 III 528 consid. 3.4.2; 132 II 161 consid. 4.1; ATF 106 II 346 consid. 4b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2024 du 11 février 2025 consid. 5.2.1).

Savoir dans quelles circonstances se sont déroulés les pourparlers, respectivement la conclusion du contrat, déterminer la volonté des parties, s'il y a eu un comportement trompeur d'une partie, et si une partie se trouvait dans l'erreur lors de la conclusion d'un accord, relèvent du fait. Ces constatations lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins que le recourant ne démontre qu'elles sont arbitraires (art. 97 al. 1, 106 al. 2 LTF et art. 9 Cst.; ATF 134 III 643

consid. 5.3.1; 126 II 171 consid. 4c/bb; 118 II 58 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.1).

4.1.2. Le cocontractant dont le consentement a été entaché d'un vice tel que le dol peut déclarer à l'autre partie qu'il n'entend pas maintenir le contrat, dans le délai d'un an à compter de la découverte du dol; à défaut, le contrat est tenu pour ratifié (art. 31 al. 1 et 2 CO).

Si le vice de volonté invoqué à l'appui de l'invalidation est avéré, le contrat est caduc dès son origine. Les prestations déjà fournies doivent être restituées selon les règles de la revendication ou de l'enrichissement illégitime (ATF 137 III 243 consid. 4.4.3; 129 III 320 consid. 7.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.2).

4.2 En l'espèce, l'appelante considère que le fait de dol avait été dûment prouvé, dès lors que le domicile réel de l'intimé était en France, alors qu'il avait fallacieusement affirmé qu'il était domicilié en Suisse.

Il ne ressort pas des plusieurs centaines d'allégués de l'appelante en première instance que la question du domicile en Suisse de l'intimé aurait été discutée lors des négociations ayant mené à la conclusion de l'accord sur la vente des actions ou du contrat de travail, ni *a fortiori* en lien avec la conclusion de la clause de non-concurrence. Elle n'allègue pas davantage que cet élément aurait joué un quelconque rôle dans la formation de sa volonté.

Contrairement à ce que soutient l'appelant, il n'apparaît donc pas dolosif que l'intimé n'ait pas, à supposer qu'il soit réellement domicilié en France (question laissée indécise au consid. **2.2.3** *supra*), mentionné ce fait spontanément. Le raisonnement selon lequel la clause de non-concurrence serait impraticable en raison d'un éventuel domicile hors de suisse est sans incidence. Il est en effet évident que les clauses de non-concurrence tendent à interdire un certain comportement de celui qui s'y soumet dans la zone géographique d'activité de l'entreprise, mais non dans celle où il est domicilié ou pourrait dans le futur installer son domicile. Ce dernier n'a aucun rapport, contrairement à ce qu'affirme l'appelante, avec la question de la concurrence.

Ainsi, d'une part, le comportement de l'intimé ne peut pas être considéré comme dolosif, dès lors que rien ne permet de retenir que son domicile en Suisse était un élément déterminant pour l'appelante au moment de la conclusion du contrat. D'autre part, il n'y aurait manifestement aucun lien de causalité entre un prétendu mensonge sur ce point et la décision de l'appelante de conclure la clause de non-concurrence. Ces faits étant démontrés, il ne saurait être question de s'interroger sur la répartition du fardeau de la preuve, comme le suggère l'appelante.

Par conséquent, la décision des premiers juges sera confirmée sur ce point encore.

5. La valeur litigieuse du présent litige étant supérieure à 75'000 fr. en première instance et à 50'000 fr. en seconde instance, la procédure n'est pas gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'500 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance fournie par l'appelante à hauteur de 1'500 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). L'appelante sera condamnée à verser 1'000 fr. au titre de solde des frais judiciaires d'appel.

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 13 mars 2025 par A_____ SA contre le jugement JTPH/35/2025 rendu le 10 février 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17993/2022.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr., les met à la charge de A_____ SA et dit qu'ils sont partiellement compensés avec l'avance effectuée par celle-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Condamne A_____ SA à payer 1'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, au titre de solde des frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.