



POUVOIR JUDICIAIRE

C/27861/2024

ACJC/1647/2025

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU JEUDI 20 NOVEMBRE 2025**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____ (France), appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 juin 2025 (JTPH/194/2025), représenté par Me Clara ESPIR HANOUNA, avocate, B&B Avocats, Cours des Bastions 5, 1205 Genève,

et

B_____ SA, domiciliée _____ [VD], intimée, représentée par Me Rayan HOUDROUGE, avocat, Walder Wyss, rue du Rhône 14, case postale, 1211 Genève 3,

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 21 novembre 2025.

EN FAIT

- A. Par jugement JTPH/194/2025 du 18 juin 2025 expédié le même jour, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure sommaire, a déclaré recevable la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA contre A_____ (ch. 1), a renoncé à ordonner la production du contrat de travail ainsi que de tout autre document contractuel signé avec C_____ SA depuis le 18 octobre 2024 (ch. 2), a réduit le montant de la peine conventionnelle à 30'000 fr., tant pour l'article 19 que pour l'article 20 du contrat de travail (ch. 3), a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il était ordonné à A_____ de cesser immédiatement son activité concurrente déployée auprès de C_____ SA et toute société appartenant au même groupe sur le territoire de la Suisse romande jusqu'au 18 novembre 2025, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité (ch. 4), a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il était fait interdiction à A_____ d'exercer une activité de vente et d'installation de système de chauffage et panneaux photovoltaïques sur le territoire de la Suisse romande jusqu'au 18 novembre 2025, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité (ch. 5), a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il était fait interdiction à A_____, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité, de prendre contact avec la clientèle et les collaborateurs de B_____ SA (ch. 6); a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il était fait interdiction à A_____, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité, d'utiliser pour son propre compte ou le compte de C_____ SA toute information relative à la clientèle de B_____ SA (ch. 7); a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il est ordonné à A_____, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité, de supprimer tous les documents et données couverts par les secrets de fabrication et d'affaires de B_____ SA en particulier, les données clients, les données techniques, organisationnelles et financières ou toute autre information liée directement ou indirectement aux affaires de B_____ SA (ch. 8); a admis la requête en mesures provisionnelles formée le 2 décembre 2024 par B_____ SA, en ce sens qu'il était fait interdiction à A_____, sous menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP pour insoumission à une décision de l'autorité, d'entreprendre tout acte discréditant B_____ SA auprès de tiers ou de clients de cette dernière (ch. 9), a dit qu'il ne serait pas perçu de frais, ni alloué de dépens (ch. 10), a imparti à B_____ SA un délai de 3 mois pour faire valoir son droit en justice (ch. 11), a dit qu'à défaut les mesures provisionnelles acceptées par le présent jugement tomberaient (ch. 12), a renoncé à astreindre B_____ SA au

versement de sûretés (ch. 13) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 14).

B. a. Par acte du 30 juin 2025, A_____ (ci-après : "le travailleur" ou "l'appelant") a formé appel contre le jugement sur mesures provisionnelles. Il a conclu à l'octroi de l'effet suspensif à son appel et, au fond, à l'annulation du jugement et au déboutement de B_____ SA (ci-après : "l'employeur" ou "l'intimée") de toutes ses conclusions. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation des points 4 et 5 du dispositif et à ce qu'il soit dit qu'il était autorisé à exercer son activité au sein de C_____ SA.

b. Le 7 juillet 2025, l'employeur a répondu sur effet suspensif.

c. Par arrêt ACJC/936/2025 du 9 juillet 2025, la présidente de la Chambre des prud'hommes a admis la requête du travailleur tendant à la suspension de l'exécution du jugement du 18 juin 2025.

L'appelant avait rendu vraisemblable qu'il subirait un préjudice difficilement réparable en l'absence de restitution de l'effet suspensif; en effet, à défaut de suspension du caractère exécutoire du jugement, il serait contraint de démissionner de son emploi immédiatement; s'il devait obtenir gain de cause sans que les effets du jugement ne soient suspendus pendant la procédure d'appel, son préjudice serait irréparable puisqu'il ne pourrait pas être replacé dans la situation qui aurait été la sienne si le caractère exécutoire était suspendu; il était par ailleurs hautement vraisemblable que si l'appelant devait mettre un terme à son contrat de travail, il ne serait pas en mesure de retrouver sa place de travail, si son appel était admis, à l'issue de la procédure d'appel.

De son côté, l'intimée pouvait cas échéant se prévaloir de la peine conventionnelle convenue dans le contrat de travail qui avait pris fin, si le jugement entrepris devait être confirmé.

d. Le 14 juillet 2025, l'employeur a répondu à l'appel, concluant au rejet de celui-ci.

e. Le 28 juillet 2025, le travailleur a déposé des déterminations, persistant dans ses conclusions.

f. Le 7 août 2025, l'employeur a renoncé à se déterminer et a renvoyé à sa détermination du 14 juillet 2025.

g. Le 8 août 2025, la Cour a gardé la cause à juger.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

a. B_____ SA est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à D_____ (VD). Selon le registre du commerce, elle a pour but les études, les projets, la conception, la planification, le financement, la construction, l'exploitation et la gestion d'installations de production et de distribution d'énergie renouvelable respectueuses de l'environnement, ainsi que toutes prestations de

service dans le domaine de l'énergie renouvelable. La société peut: exercer toute activité financière, commerciale ou industrielle, mobilière ou immobilière, en rapport direct ou indirect avec son but; créer des succursales ou des filiales en Suisse et à l'étranger; participer à toutes entreprises ayant un rapport direct ou indirect avec son but; accorder des prêts ou des garanties à des actionnaires ou des tiers, si cela favorise ses intérêts.

E_____ en est l'administrateur président, avec signature individuelle. Il y a deux autres administrateurs avec signature individuelle.

B_____ SA dispose de plusieurs succursales inscrites au registre du commerce; dans le canton de Genève, il y a une succursale à F_____ [GE].

b. C_____ SA, est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à G_____ (GE). Selon le registre du commerce, elle a pour but "Conseil, planification, distribution, installation, maintenance, gestion et financement de systèmes de production, de stockage et de distribution d'énergies renouvelables; la société peut également fournir des conseils en matière d'optimisation énergétique des bâtiments ainsi que toutes les opérations commerciales, financières et industrielles et exercer toute activité se rattachant directement ou indirectement à son objet principal. La société peut constituer des succursales et des filiales et peut participer à d'autres entreprises, tant en Suisse qu'à l'étranger et, de manière générale, exercer toute activité en rapport direct ou indirect avec son but. La société peut acquérir, détenir et aliéner des biens immobiliers tant en Suisse qu'à l'étranger. Elle peut faire, soit pour son compte, soit pour le compte de tiers, toutes opérations financières ainsi que se porter caution ou faire des garanties pour des filiales ou pour des tiers".

H_____ en est l'administrateur (unique), avec signature individuelle.

c. A_____, âgé de 30 ans, a été engagé une première fois par B_____ SA du 13 novembre 2023 au 9 janvier 2024, puis une deuxième fois par contrat de travail de durée indéterminée signé le 19 avril 2024. Le lieu de travail était à Genève.

Le contrat de travail prévoyait un délai de congé d'un mois "net" durant la première année de service (art. 8).

Le salaire était versé en douze mensualités et fixé à un montant mensuel brut de 2'000 fr; en plus, une commission calculée selon la table remise par l'employeur s'ajoutait à ce montant (art. 10).

Le contrat de travail contenait une clause de non-concurrence (art. 19) et de non-sollicitation, ainsi qu'une clause de confidentialité (art. 20) :

Article 19 – Non-concurrence et non-sollicitation

1. Pendant la durée des Rapports de Travail et pendant les douze mois qui suivent la fin du présent Contrat de Travail, l'Employé s'engage à :

- a. Ne pas entrer en concurrence avec la Société, directement ou indirectement, occasionnellement ou commercialement, sous son propre nom ou celui d'autrui, pour son propre compte ou celui d'un tiers;
- b. Ne pas participer sous quelque forme que ce soit à une entreprise qui dispose d'une activité concurrente à celle de la Société, ou encore ouvrir ou promouvoir un commerce dans le même domaine d'activité que celui de la Société.

Cette obligation de non-concurrence est limitée au domaine de la vente et de l'installation de système de chauffage et des panneaux photovoltaïques et s'applique au territoire de la Suisse romande.

2. Pendant la durée des Rapports de Travail et pendant les douze mois qui suivent la fin du présent Contrat de Travail, l'Employé s'engage à :
 - a. Ne pas solliciter ou mettre en contact avec un tiers, directement ou indirectement, les employés de la Société avec lesquels l'Employé a été en contact pendant la durée du présent Contrat de Travail ; et
 - b. Ne pas solliciter ou mettre en contact avec un tiers, directement ou indirectement, les clients et/ou les partenaires contractuels de la Société avec lesquels l'Employé a été en contact pendant la durée du présent Contrat de Travail.
3. En cas de violation par l'Employé de ses obligations de non-concurrence et/ou non-sollicitation ci-dessus, l'Employé s'engage à verser à la Société une peine conventionnelle correspondant à 50'000 fr. pour chaque violation.
4. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'Employé de son obligation de non-sollicitation et/ou de non concurrence. La Société se réserve le droit de requérir des mesures provisionnelles ou tout autre type de mesure pour mettre fin à l'infraction dans les plus brefs délais, sans égard au paiement d'une peine conventionnelle.
5. En outre, la Société réserve à l'égard de l'Employé ses prétentions en dommages et intérêts (en plus de la/des peine(s) conventionnelle(s)).

Article 20 – Confidentialité

1. Vu la position de l'Employé au sein de la Société, il aura accès à des secrets de fabrication et d'affaires ainsi qu'à d'autres informations sensibles.
2. Tous les secrets de fabrication et d'affaires et autres informations sensibles, y compris les données clients, les données techniques, organisationnelles et financières et toute autre information liée directement ou indirectement aux affaires de la Société ou aux affaires

de ses clients, qui seront révélés à l'Employé ou dont l'Employé aura connaissance de toute autre manière durant son emploi, devront être traités comme des informations confidentielles (ci-après les "Informations confidentielles").

3. Tant durant les rapports de Travail qu'après la fin du présent Contrat de Travail, l'Employé gardera les informations Confidentielles strictement confidentielles et s'abstiendra de les révéler à un tiers ou de les utiliser d'une quelconque façon dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une personne autre que la Société, sans l'accord écrit préalable de la Société.
4. L'Employé s'engage à retourner à la première demande de la Société toute correspondance, document, support électronique, clés, mots de passe et tout autre moyen de stockage ou enregistrement de données de quelque nature que ce soit.
5. En cas de violation par l'Employé de son obligation de confidentialité ci-dessus, l'Employé s'engage à verser à la Société une peine conventionnelle correspondant à 50'000 fr pour chaque violation. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'Employé de son obligation de confidentialité. La Société se réserve le droit de requérir des mesures provisionnelles ou tout autre type de mesure pour mettre fin à l'infraction dans les plus brefs délais, sans égard au paiement d'une peine conventionnelle. En outre, la Société réserve à l'égard de l'Employé ses prétentions en dommages et intérêts (en plus de la/des peine(s) conventionnelle(s)).

d. Selon les fiches de paies, A_____ a perçu un salaire brut de :

- 9'970 fr 38 en juin 2024;
- 11'324 fr 89 en juillet 2024;
- 4'982 fr 42 en août 2024;
- 4'594 fr 66 en septembre 2024;
- 3'293 fr 59 en octobre 2024.

e. Le 16 août 2024, l'employeur a infligé un avertissement à son travailleur. Cet avertissement a été remis en mains propres au travailleur qui en a accusé réception. Il lui reprochait de ne pas avoir soumis un rapport hebdomadaire, ce qui avait compromis le suivi interne des activités de l'agence et de ne pas avoir assisté à la réunion hebdomadaire du 14 août 2024. Cela a été considéré comme un manque de professionnalisme et de respect envers les collègues et la direction; ces actions ne reflétaient pas les attentes de l'entreprise envers les employés. Il devait prendre immédiatement les mesures nécessaires pour corriger sa conduite; cet avertissement était une opportunité de réévaluer et d'améliorer son engagement.

f. Le 4 septembre 2024, l'employeur a infligé un second avertissement à son travailleur. Cet avertissement qui a été communiqué au travailleur n'a pas été contresigné par ce dernier, car il mentionnait la rubrique "lu et approuvé". Les objectifs fixés pour les mois précédents n'avaient pas été atteints; les horaires de travail n'étaient pas respectés; enfin des congés avaient été pris sans validation par la direction.

g. Le 17 octobre 2024, l'employeur a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 18 novembre 2024 et l'a libéré de son obligation de travailler dès le 18 octobre 2024. Le courrier de résiliation ne mentionnait pas les motifs du licenciement.

h. Par courrier électronique du 23 novembre 2024, I_____, membre de la direction générale de J_____ SA, a expliqué avoir reçu des appels téléphoniques pendant et après la visite d'un conseiller de B_____ SA : son interlocuteur téléphonique (qui ne s'était pas présenté et qui était agressif) avait prétendu être du contrôle qualité de B_____ SA et avait posé beaucoup de questions sur le rendez-vous. Lorsque I_____ a rappelé ultérieurement le numéro, l'interlocuteur a répondu avec "I_____"; selon le conseiller de B_____ SA, cet interlocuteur était un ancien collègue (pièce 15 B_____).

i. Par courrier du 26 novembre 2024, B_____ SA a sommé A_____ de cesser immédiatement son activité concurrente auprès de "C_____" (sic) ainsi que toute prise de contact, par quelque moyen de communication que ce soit, avec les employés et/ou les clients de B_____ SA. Elle a aussi sommé son ancien travailleur de confirmer par écrit d'ici au lendemain qu'il s'engageait immédiatement à respecter ses obligations de non-concurrence et de non-sollicitation. Elle a attiré son attention sur la teneur des articles 19 et 20 du contrat de travail.

j. Selon courriers électroniques séparés à leur hiérarchie du 29 novembre 2024, K_____ (pièce 17 B_____), L_____ (pièce 18 B_____) et M_____ (pièce 19), tous collaborateurs de B_____ SA, ont indiqué avoir été contactés par A_____ qui leur proposait un emploi auprès de son nouvel employeur.

k. Selon attestation écrite datée du 29 novembre 2024, N_____, collaborateur de C_____ SA, a certifié sur l'honneur que A_____ "était présent au bureau de C_____ SA à partir du 18 octobre 2024".

D. a. Le 2 décembre 2024, B_____ SA a déposé une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles au greffe du Tribunal des prud'hommes. En substance, elle a allégué que les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation étaient valables et que A_____ les avait violées, qu'il avait eu accès à la clientèle, aux secrets d'affaires et aux données personnelles et privées des autres employés et des clients et que l'utilisation de ces informations était propre à lui causer un dommage. Il avait travaillé durant son délai de préavis pour une société directement

concurrente (C_____ SA), active à Genève dans le même domaine d'activité (vente de panneaux photovoltaïques)

b. Par jugement JTPH/316/2024 du 3 décembre 2024, la Présidente a admis partiellement la demande de mesures provisionnelles.

c. Le 20 décembre 2024, A_____ a répondu à la requête de mesures provisionnelles et a conclu au rejet de la demande; subsidiairement, il a requis la fourniture de sûretés à hauteur de 200'000 fr.

d. Le 20 janvier 2025, 21 février 2025 et 20 mars 2025, B_____ SA a déposé des déterminations spontanées.

e. Le 5 février 2025 et 7 mars 2025, A_____ a déposé des déterminations spontanées.

f. Dans son jugement du 18 juin 2025, le Tribunal des prud'hommes a examiné les quatre conditions de validité de la clause de non concurrence (respect de la forme écrite; exercice des droits civils par le travailleur; connaissance par celui-ci de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaire; utilisation de ces renseignements de nature à causer à l'employeur un préjudice). La première condition de la clause de non-concurrence (zone géographique : Suisse romande) était donnée; il en était de même de la deuxième (durée : 1 an) et de la troisième condition (objet : vente et installation de systèmes de chauffage et de panneaux photovoltaïques). Il a cependant réduit le montant de la peine conventionnelle de 50'000 fr. à 30'000 fr.

Le travailleur avait reçu deux avertissements (les 16 août 2024 et 4 septembre 2024) durant ses onze mois d'activités, puis une sommation le 26 novembre 2024 (après la fin des rapports de travail) de cesser immédiatement son activité auprès de C_____ SA.

L'employeur avait rendu vraisemblable que son ancien travailleur avait contacté le client I_____ de la société J_____ SA, et qu'il avait pris des contacts avec des anciens collègues, à savoir K_____, L_____ et M_____. La condition matérielle relative au comportement du travailleur était donc remplie.

En outre, l'employeur avait rendu vraisemblable le "début d'un risque de dommage", notamment en raison de l'exploitation de la base de données de clients et collaborateurs par l'ancien travailleur.

Le Tribunal a donc décidé de faire interdiction au travailleur de poursuivre son activité auprès de C_____ SA et toute société appartenant au même groupe jusqu'au 18 novembre 2025. Précédemment, le travailleur avait exercé dans le domaine de la vente de véhicules; la seule expérience dans la vente et l'installation de système de chauffage et panneaux photovoltaïques avait eu lieu chez l'employeur. L'interdiction de travailler ne préteritait pas son avenir économique.

Le Tribunal a également donné suite aux conclusions liées à la protection de la confidentialité; il a cependant réduit la peine conventionnelle de 50'000 fr à 30'000 fr.

EN DROIT

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions de première instance sur mesures provisionnelles si la valeur litigieuse est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. b et al. 2 CPC).

En l'espèce, la valeur litigieuse des mesures provisionnelles requises est supérieure à 10'000 fr. compte tenu de la peine conventionnelle prévue dans la clause de non-concurrence de 50'000 fr. (réduite à 30'000 fr. par le Tribunal), de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

2. L'instance d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Les mesures provisionnelles étant soumises à la procédure sommaire (art. 248 lit. d CPC), avec administration restreinte des moyens de preuve (la preuve étant généralement apportée par titre, art. 254 CPC), la cognition du juge est toutefois limitée à la simple vraisemblance des faits et à un examen sommaire du droit (ATF 131 III 473 consid. 2.3; 127 III 474 consid. 2b/bb; arrêt du Tribunal fédéral 5A_442/2013 du 24 juillet 2013 consid. 2.1 et 5.1). Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., les maximes des débats et de disposition s'appliquent (art. 55 al. 1 cum 247 al. 1 let. b ch. 2 CPC et 58 al. 1 CPC).

En l'occurrence, interjeté dans le délai prescrit (art. 130, 131, 314 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

3. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir donné suite à la requête de mesures provisionnelles. Il fait valoir, d'une part, une constatation inexacte des faits et une appréciation arbitraire des preuves et, d'autre part, une violation de l'art. 261 CPC.

3.1 Selon l'art. 261 al. 1 CPC, le Tribunal ordonne les mesures provisionnelles nécessaires lorsque le requérant rend vraisemblable qu'une prétention dont il est titulaire remplit les conditions suivantes: elle est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être (let. a); cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable (let. b).

L'octroi de mesures provisionnelles suppose la vraisemblance du droit invoqué. Le requérant doit ainsi rendre vraisemblable que le droit matériel invoqué existe et que le procès a des chances de succès. Il doit donc également rendre vraisemblable une atteinte au droit ou son imminence.

Le dommage difficilement réparable de l'art. 261 al. 1 let. b CPC est principalement de nature factuelle; il concerne tout préjudice, patrimonial ou immatériel, et peut même résulter du seul écoulement du temps pendant le procès (ATF 138 III 378, 380 consid. 6.3; HOHL, Procédure civile, tome II – Compétences,

délais, procédures et voies de recours, 2^{ème} éd., Stämpfli, Berne 2010, p. 323, n. 1763).

Le préjudice difficilement réparable suppose l'urgence (cf. également Message du Conseil fédéral du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse, p. 6961), qui y est implicitement contenue (HUBER/JUTZELER, in : SUTTER-SOMM/LÖTSCHER/LEUENBERGER/SEILER [éd.], *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung – Art. 219-408 ZPO [Zürcher Kommentar]*, SUTTER-SOMM et al., 4^{ème} éd., Schulthess, Zurich, 2025, p. 2456, n. 22 ad art. 261). Celle-ci est en principe admise lorsque le demandeur pourrait subir un dommage économique ou immatériel s'il devait attendre qu'une décision au fond soit rendue dans une procédure ordinaire (ATF 116 Ia 446 consid. 2 in JdT 1992 I p. 122). Toutefois, l'urgence apparaît comme une notion juridique indéterminée, dont le contenu ne peut être fixé une fois pour toutes. Il appartient au juge d'examiner de cas en cas si cette condition est réalisée, ce qui explique qu'il puisse se montrer plus ou moins exigeant suivant les circonstances (arrêts du Tribunal fédéral 4P.263/2004 consid. 2.2, RSPC 2005 p. 414 et 4P.224/1990 consid. 4c in SJ 1991 p. 113).

Le juge doit procéder à la mise en balance des intérêts contradictoires en présence, c'est-à-dire à l'appréciation des désavantages respectifs en découlant pour le requérant et pour l'intimé, selon que la mesure requise est ordonnée ou refusée (ATF 131 III 473, 476 consid. 2.3; HOHL, op. cit., Tome II, p. 326, n. 1780).

3.2 En raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et par conséquent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs : la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1).

Lorsqu'un employé envisage de se mettre à son compte ou de fonder avec d'autres une entreprise concurrente, il est en soi légitime qu'il puisse entreprendre des préparatifs avant que le contrat de travail ne prenne fin; son devoir de fidélité lui interdit cependant de commencer à concurrencer son employeur, de débaucher des employés ou de détourner de la clientèle avant la fin de la relation de travail (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5; 117 II 72 consid. 4). La limite entre les préparatifs admissibles et la violation du devoir de fidélité n'est pas toujours facile à tracer (ATF 138 III 67 consid. 2.3.5).

3.3

3.3.1 L'art. 340b al. 3 CO prévoit que l'employeur peut exiger, s'il s'en est expressément réservé le droit par écrit, outre la peine conventionnelle et les dommages-intérêts supplémentaires éventuels, la cessation de la contravention,

lorsque cette mesure est justifiée par l'importance des intérêts lésés ou menacés de l'employeur et par le comportement du travailleur.

Les exigences sont particulièrement strictes dans le cadre de mesures d'exécution anticipée du jugement. Ainsi, pour une requête tendant à interdire de manière anticipée à un travailleur de faire concurrence au sens de l'art. 340b CO, le Tribunal fédéral considère que plus une mesure provisionnelle atteint de manière incisive la partie citée, plus il convient de fixer de hautes exigences pour faire reconnaître le bien-fondé de la demande quant à l'existence des faits pertinents et au fondement juridique de la prétention articulée. Ces exigences élevées ne portent pas seulement sur la vraisemblance comme mesure de la preuve requise, mais également sur l'ensemble des conditions d'octroi de la mesure provisionnelle, en particulier sur l'appréciation de l'issue du litige au fond et sur celle des inconvénients que la décision incidente pourrait créer à chacune des deux parties (ATF 131 III 473 consid. 2.3 et 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2011 du 3 janvier 2012 consid. 4.1).

Cette mesure d'interdiction est donc une ultima ratio et le juge n'y donnera suite que de manière très restrictive, vu les incidences économiques que présente l'interdiction d'exercer une profession pour un travailleur; dans le doute, la pesée des intérêts profitera au travailleur, ce dernier pouvant être exposé à subir un dommage irréparable en présence d'une interdiction de travailler. Dès lors, une exécution réelle doit être limitée aux violations crasses de la prohibition de concurrence, lesquelles se confondent généralement de manière évidente avec un acte de concurrence déloyale (ATF 131 III 473 consid. 3.2; WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., Stämpfli, Berne 2024, p. 1007-1008; MOESCH, La prohibition de concurrence, in : WYLER [éd.], Panorama en droit du travail, Stämpfli, Berne 2009, p. 343-344).

3.3.2 Pour qu'une cessation d'activité concurrente soit prononcée par voie de mesures provisionnelles, un certain nombre de conditions formelles et matérielles doivent être réalisées. D'une part, l'employeur doit avoir respecté la forme écrite. L'employé doit comprendre, de manière claire et sans équivoque, que l'employeur pourra le contraindre à cesser son activité concurrente. D'autre part, la lésion ou la mise en danger des intérêts de celui-ci, ainsi que le comportement du travailleur, doivent justifier l'interdiction ou la suspension de l'activité concurrente. Ces deux dernières conditions matérielles sont cumulatives (ATF 131 III 473 consid. 3.2; AUBRY GIRARDIN, in : DUNAND/MAHON [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., Stämpfli, Berne 2022, p. 1140-1141, n. 25 à 27 ad art. 340b CO; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., Lausanne 2010, p. 317, n. 4 ad art. 340b CO; SUBILIA/DUC, Droit du travail – Eléments de droit suisse, Editions Bis & Ter, Lausanne 2010, p. 727, n. 11 ad art. 340b CO).

La jurisprudence a enfin rappelé que la simple violation d'une clause de prohibition de concurrence n'est pas suffisante pour ouvrir la voie aux mesures provisionnelles

de l'art. 340b al. 3 CO. La protection juridique provisoire ne doit être accordée que lorsque la demande apparaît fondée de manière relativement claire. En outre, l'employeur doit rendre vraisemblable que le dommage qu'il subit est considérable et difficilement réparable (ATF 133 III 473 consid. 3.2; 131 III 473 consid. 3.2).

Il appartient enfin à l'autorité cantonale saisie d'une requête de mesures provisionnelles tendant à la cessation de l'activité prohibée de vérifier, même selon les règles de la procédure sommaire, la validité matérielle de la clause considérée (ATF 131 III 476 consid. 2.3).

3.3.3 La validité matérielle d'une clause d'interdiction de concurrence s'examine à la lumière des conditions prévues à l'art. 340 CO, à savoir que le travailleur doit avoir l'exercice des droits civils, la forme écrite doit être respectée, le travailleur doit avoir connaissance de la clientèle, des secrets de fabrication ou d'affaires et l'utilisation de ces renseignements doit être de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 986 ss; FAVRE MOREILLON, Guide pratique, Droit du travail, Aspects juridiques et pratiques, 2^{ème} éd., Helbing Lichtenhahn Bâle 2006, p. 214-218).

En ce qui concerne la condition de la forme écrite, il suffit que le contrat ou le document contenant la clause soit signé par le travailleur, la loi n'exigeant pas que la clause soit spécifiquement signée pour elle-même (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 987-988).

S'agissant de la clientèle, celle-ci comprend l'ensemble des personnes physiques et morales qui entrent en relation d'affaires avec l'employeur pour acheter des marchandises ou bénéficier de services et qui participent ainsi à la valeur et au goodwill de l'entreprise (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 989 ss; AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 1119 n. 27 ad art. 340 CO; FAVRE MOREILLON, op. cit., p. 215). Par connaissance, on vise les relations entre le salarié et la clientèle. Il faut que, dans le cadre de son travail, le salarié ait des contacts avec les clients ou à tout le moins connaisse leurs souhaits et préférences, de sorte que, si ceux-ci lui passaient une commande, il serait en mesure de satisfaire à leurs besoins de manière plus efficace, grâce aux connaissances acquises chez son ancien employeur (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 990; AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 1119, n. 27 ad art. 340 CO; FAVRE MOREILLON, op. cit., p. 216). Les fournisseurs ne font pas partie de la clientèle. Leur connaissance peut tout au plus être couverte par le secret d'affaires, à condition qu'elle soit secrète (arrêt du Tribunal fédéral 4C.338/2001 du 5 avril 2002 consid. 4; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 990; AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 1119, n. 27 ad art. 340 CO).

D'après la jurisprudence (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 p. 71), une clause de prohibition de concurrence, fondée sur la connaissance de la clientèle, ne se justifie que si l'employé, grâce à sa connaissance des clients réguliers et de leurs habitudes, peut facilement leur proposer des prestations analogues à celles de l'employeur et ainsi les détourner de celui-ci. Ce n'est que dans une situation de ce genre que, selon

les termes de l'art. 340 al. 2 CO, le fait d'avoir connaissance de la clientèle est de nature, par l'utilisation de ce renseignement, à causer à l'employeur un préjudice sensible. Il apparaît en effet légitime que l'employeur puisse dans une certaine mesure se protéger, par une clause de prohibition de concurrence, contre le risque que le travailleur détourne à son profit les efforts de prospection effectués par le premier ou pour le compte du premier.

4. Le premier grief de l'appelant porte sur une constatation inexacte des faits et une appréciation arbitraire des preuves. L'appelant formule quatre critiques.

4.1 L'appelant critique tout d'abord la date du début de sa présence au sein de C_____ SA.

4.1.1 Selon le Tribunal, qui s'est référé à l'attestation de N_____ du 29 novembre 2024, B_____ SA avait rendu vraisemblable que A_____ se trouvait déjà dans les bureaux de C_____ SA "le 18 octobre 2024"; l'accusé de réception pour une annonce de collaborateur établi par la [caisse de pension] P_____ mentionnant le 19 novembre 2024 comme date de l'engagement et l'attestation d'emploi datée du 20 décembre 2024 établie par C_____ SA ne permettaient pas d'emporter la conviction du Tribunal.

4.1.2 Selon l'appelant, le Tribunal aurait retenu à tort que l'appelant se serait trouvé dans les bureaux du nouvel employeur dès le 18 octobre 2024, alors même que l'annonce à la P_____ du nouveau collaborateur portait la date du 19 novembre 2024; une attestation de C_____ SA du 20 décembre 2024 mentionnait aussi un début d'activité au 19 novembre 2024. Ne pas tenir compte de ces dates impliquerait que C_____ SA aurait effectué des fausses déclarations, ce qui était "parfaitement insoutenable".

4.1.3 Selon l'intimée, l'attestation écrite de l'employé de C_____ SA (N_____) émanait de quelqu'un n'ayant aucun intérêt personnel dans le litige et dont l'objectivité n'est pas remise en cause par l'appelant. De même, l'appelant aurait passé sous silence le contact téléphonique par l'appelant depuis un numéro de téléphone appartenant à C_____ SA le 14 novembre 2024.

4.1.4 La Cour relèvera tout d'abord que l'appelant n'explique pas en quoi, sous l'angle des mesures provisionnelles, la date du début effectif de l'activité (18 octobre 2024 ou 19 novembre 2024) a un impact concret sur la procédure. Elle rappellera ensuite que les mesures provisionnelles s'examinent sous l'angle de la vraisemblance. Tout comme le Tribunal, la Cour ne voit pas pour quelle raison un travailleur de C_____ SA attesterait faussement de la présence de A_____ dans les locaux de C_____ SA. L'attestation indique qu'il "était présent" (et le Tribunal mentionne "le 18 octobre 2024"): cela ne signifie pas encore que A_____ travaillait réellement et à 100% pour son futur employeur : A_____ était peut-être présent pour négocier ou signer son contrat, rencontrer des futurs collègues, etc. Contrairement à ce que semblent retenir les deux parties, le Tribunal n'a pas écrit que A_____ avait commencé à travailler dès le 18 octobre 2024 (ce qui pourrait

éventuellement être déduit de l'attestation de N_____), mais uniquement qu'il "se trouvait déjà dans les bureaux". A supposer que cela soit encore pertinent, l'interprétation des différentes attestations devra, cas échéant, faire l'objet d'une instruction plus approfondie, par exemple par l'audition de témoins ou des parties, en cas d'éventuel procès au fond.

Par conséquent, la Cour considère que, sous l'angle de la vraisemblance, le Tribunal n'a pas constaté ce fait de manière erronée.

4.2 L'appelant critique ensuite la prise de contact avec les clients et collaborateurs de son ancien employeur.

4.2.1 Selon le Tribunal, B_____ SA avait rendu vraisemblable que A_____ avait contacté le client I_____, ainsi que les employés K_____, L_____ et M_____. De plus, il avait "vraisemblablement" eu connaissance, par le biais de l'agenda professionnel de B_____ SA, de la base de données des clients de B_____ SA.

4.2.2 Selon l'appelant, le numéro de téléphone d'où l'appel aurait été passé à I_____ était attribué à un tiers. En outre, les pièces 16 à 19 B_____ étaient des courriels rédigés à quelques jours du dépôt de la requête.

4.2.3 Selon l'intimée, le tiers auquel le numéro de téléphone litigieux était rattaché correspondait à un ancien collaborateur, avant qu'il ne soit attribué à A_____.

4.2.4 La Cour relèvera qu'il n'y a pas de divergence entre les parties s'agissant de la pièce 14 qui correspond à l'agenda professionnel de O_____, supérieur de A_____ auprès de B_____. Cet élément n'a aucun impact sur le présent litige.

Ensuite, la Cour ne voit aucune raison convaincante de remettre en cause l'appréciation du Tribunal selon laquelle le client I_____ aurait été contacté par A_____. Il en est de même s'agissant des trois collègues que A_____ a contactés pour leur proposer un nouvel emploi (cf pièces 17 à 19). Sous l'angle de la vraisemblance applicable en mesures provisionnelles, rien ne permet de remettre en cause la constatation des faits effectuée par le Tribunal sur ces points.

Il n'y a donc pas de constatation erronée des faits sur ce point.

4.3 L'appelant critique ensuite les avertissements qu'il aurait reçus.

4.3.1 Selon le Tribunal, A_____ a reçu deux avertissements.

4.3.2 Selon l'appelant, le premier avertissement du 16 août 2024 reprochait à A_____ une absence à *une* séance et un retard dans la remise d'*un* rapport hebdomadaire, ce qui n'était pas un manquement récurrent. Ledit avertissement contenait la mention "remise en mains propres" et la signature du travailleur; à l'inverse, le deuxième avertissement contenait la mention "lu et approuvé", ce qui expliquait l'absence de signature par le travailleur qui avait refusé de le signer.

Le deuxième avertissement du 4 septembre 2024 reprochait à A_____ le non-respect des horaires de travail fixés par l'entreprise, alors que son contrat prévoyait qu'il organise librement son temps de travail. En outre, il avait dû emmener sa

compagne à l'hôpital car elle avait été victime d'une urgence médicale, ce qui était démontré par un certificat médical. Par ailleurs, ses résultats n'étaient insuffisants que pour le mois d'août 2024, alors que l'avertissement mentionnait des résultats insatisfaisants pendant plusieurs mois.

4.3.3 Selon l'intimée, A _____ n'a pas contesté la réception des avertissements et n'en avait pas contesté le contenu avant la présente procédure.

4.3.4 La Cour retient que l'appelant ne conteste pas avoir reçu deux avertissements, même s'il ne partage pas les critiques qui y figurent. Il faut également relever que la présente procédure d'appel ne porte pas sur la validité (ou non) du licenciement, mais sur des mesures provisionnelles liées au comportement, réel ou supposé, de l'appelant après la fin de son rapport de travail. Au demeurant, le Tribunal s'est limité à énumérer les avertissements, sans en tirer de conséquence juridique. La réalité précise ou non des faits ayant provoqué les avertissements est donc pertinente uniquement pour examiner l'existence éventuelle d'un "motif justifié" du contrat, question qui sera reprise ci-dessous. En tout état, il est pertinent de noter une insatisfaction de l'employeur vis-à-vis de son travailleur et une demande répétée d'amélioration de la diligence et de l'attitude.

Il n'y a donc pas de constatation erronée des faits.

4.4 L'appelant critique ensuite le courrier de licenciement.

4.4.1 Selon le Tribunal, les motifs du licenciement n'étaient pas mentionnés dans le courrier du 17 octobre 2024.

4.4.2 Selon l'appelant, le Tribunal n'a pas tenu compte du fait que le courrier de licenciement ne mentionnait pas les motifs du licenciement, ni du fait que les deux avertissements n'étaient pas mentionnés.

4.4.3 Selon l'intimée, A _____ n'a contesté son licenciement et n'en a pas demandé les motifs.

4.4.4 La Cour retient que cette critique n'est pas un grief de constatation inexacte des faits. En effet, les deux parties et le Tribunal étaient d'accord que le courrier de licenciement ne comprenait pas d'indication de motifs. Au demeurant, il ressort de l'art. 335 al. 2 CO que la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande; cela signifie que le congé ne doit pas être motivé (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 705; BONARD, Commentaire Stämpfli du contrat de travail 2022, p. 781, n. 27 ad art. 335 CO).

Il n'y a donc pas de constatation erronée des faits.

5. Le deuxième grief de l'appelant porte sur une violation de l'art. 261 CPC.

5.1 La position du Tribunal a été présentée ci-dessus, dans la partie "EN FAIT" (D.f).

5.2 Selon l'appelant, la constatation inexacte des faits retenus par le Tribunal a eu pour conséquence une violation de l'art. 261 CPC. Il se réfère à l'art. 340c al. 2 CO.

Le Tribunal aurait omis de tenir compte de plusieurs éléments : i) la violation du contrat par l'employeur lors du reproche sur les horaires de travail, alors que le contrat prévoyait une liberté d'organisation par l'employé; ii) le reproche relatif à une absence, alors que le travailleur se trouvait en rendez-vous professionnel; iii) le reproche de ne pas avoir contacté son supérieur hiérarchique lors de l'urgence médicale, alors qu'il avait averti les ressources humaines; iv) le reproche de résultats insuffisants, alors que seul un mois de vacances était concernés; v) le non-paiement des commissions dues pour dissimuler un chiffre d'affaires qui excède les objectifs fixés.

Selon l'appelant, les avertissements étaient infondés et ne servaient que de prétextes pour "dissimuler les multiples violations du contrat et de la loi" par l'employeur. L'employeur avait donc procédé à une résiliation sans motif justifié du contrat de travail, de sorte que la clause d'interdiction de concurrence était inapplicable.

Enfin, les pièces auxquelles se réfère le Tribunal seraient impropres à rendre vraisemblable qu'un client aurait été démarché par le travailleur, ni qu'il aurait tenté de débaucher des collaborateurs.

A titre subsidiaire, les mesures doivent respecter le principe de proportionnalité. L'interdiction de poursuivre l'activité impliquerait une démission immédiate de son poste au sein de C_____ SA. Il aurait à la rigueur été suffisant d'interdire au travailleur de contacter la clientèle et les collaborateurs et d'utiliser les informations y relatives et d'entreprendre des actes la discréditant auprès de clients ou de tiers.

5.3 Selon l'intimée, les motifs du licenciement étaient justifiés, de sorte que la clause de prohibition de concurrence doit être maintenue. L'employeur avait apporté la preuve que le travailleur avait utilisé l'agenda professionnel et la base de données de B_____ SA, avait contacté au moins un client au moyen d'un téléphone professionnel, avait contacté plusieurs employés afin de les débaucher, avait mis ses services auprès d'une entreprise concurrente et était déjà en contact avant même son licenciement. La proportionnalité était remplie dès lors que l'employeur avait rappelé à son travailleur ses obligations de non-concurrence et l'avait ensuite mis en demeure.

5.4 Aux termes de l'art. 340c al. 2 CO, la prohibition cesse si le travailleur résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur ou si ce dernier résilie le contrat sans que le travailleur ne lui ait donné un motif justifié pour le faire. Il importe peu qu'il s'agisse d'une résiliation ordinaire ou avec effet immédiat (WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 1012).

Selon une jurisprudence constante, est considéré comme motif justifié au sens de l'art. 340c al. 2 CO tout événement imputable à l'autre partie qui, selon les considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une véritable violation du contrat (cf. ATF 130 III 353, 359 consid. 2.2.1; arrêts du Tribunal fédéral

4A_426/2023 du 3 janvier 2024 consid. 3.1 et 4A_109/2021 du 20 juillet 2021 consid. 3 et les références citées).

Constituent notamment des motifs justifiés de licenciement des manquements notables du salarié, tels une mauvaise exécution du travail ou une attitude répréhensible dans l'entreprise (cf. art. 321a al. 1 CO) ou la préparation, par l'intéressé, d'une activité concurrente, alors même qu'il se trouve lié par une clause de prohibition (arrêts du Tribunal fédéral 4A_426/2023 du 3 janvier 2024 consid. 3.1 et 4A_22/2014 du 23 avril 2014 consid. 4.3.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, op. cit., p. 1011ss).

Le "motif justifié" de l'art. 340c al. 2 CO ne doit pas être confondu avec le juste motif de l'art. 337 CO. Un motif peut parfaitement justifier une résiliation au sens de l'art. 340c al. 2 CO sans nécessairement être suffisant pour fonder un renvoi ou un départ immédiat (AUBRY GIRARDIN, op. cit., p. 1146, n. 10 ad art. 340c CO).

5.5 Il convient de traiter en premier lieu le grief lié à l'art. 340c al. 2 CO. Le travailleur prétend en substance que l'employeur n'aurait pas eu de motif justifié pour mettre fin au contrat.

La Cour retiendra tout d'abord qu'il ne ressort pas de la procédure que le travailleur aurait contesté son licenciement et encore moins qu'il en aurait demandé le(s) motif(s). L'existence – incontestée quant au principe, mais désormais contestée quant aux motifs – de deux courriers d'avertissement rend vraisemblable une certaine insatisfaction de l'employeur vis-à-vis de son travailleur. Il en est de même d'une demande par l'employeur de progression et d'amélioration de la part de son travailleur s'agissant de la diligence, du professionnalisme et du bon fonctionnement de l'entreprise.

S'il ne s'agit pas de "justes motifs" justifiant un licenciement immédiat, il s'agit en revanche de "motifs justifiés" au sens de l'art. 340c al. 2 CO. Le comportement du travailleur a donné des motifs à l'employeur pour mettre fin au contrat sans mettre en péril la clause de non-concurrence. De plus, comme relevé par l'appelant, le travailleur n'a pas contesté jusqu'à la présente procédure le contenu des avertissements qui lui avaient été donnés.

La Cour retiendra donc que la clause de non-concurrence était valable et que l'art. 340c al. 2 CO ne s'applique pas.

5.6 Ceci étant posé, il convient de revenir sur les différents volets figurant dans la décision de mesures provisionnelles.

L'appelant a principalement conclu à l'annulation du jugement, c'est-à-dire à l'intégralité des points du dispositif. A titre subsidiaire, il conclut seulement à l'annulation des chiffres 4 et 5.

5.6.1 L'appelant, qui prend des conclusions subsidiaires, et développe une argumentation subsidiaire dans son écriture, envisage d'accepter les chiffres 6 à 9 du dispositif. La Cour partage la position de l'appelant selon laquelle, dès lors que

la clause de non-concurrence – dont la validité n’a pas été contestée – s’applique, il est légitime de faire interdiction au travailleur de prendre contact avec la clientèle et les collaborateurs de son ancien employeur (dispositif chiffre 6) et d’utiliser pour son propre compte ou pour le compte de son nouvel employeur toute information relative à la clientèle (dispositif chiffre 7), de supprimer tous les documents. Il est tout autant légitime d’ordonner au travailleur de supprimer tous les documents et données couverts par les secrets de fabrication et d’affaires de son ancien employeur (dispositif chiffre 8) et de lui interdire d’entreprendre tout acte discréditant son ancien employeur (dispositif chiffre 9).

Dès lors qu’une clause de non-concurrence existe et est valable, il est proportionnel d’interdire de contacter les clients et les collaborateurs de l’ancien employeur. Il en est de même s’agissant des informations dont le travailleur disposerait encore au sujet de son ancien employeur. Quant à l’interdiction du discrédit, elle relève certes du bon sens, mais est également consacrée par la législation pénale et en matière de concurrence déloyale.

La teneur des chiffres 6, 7, 8 et 9 du dispositif du jugement sur mesures provisionnelles sera donc confirmée.

5.6.2 La situation est quelque peu différente s’agissant des chiffres 4 et 5 du dispositif qui ordonnent au travailleur de cesser immédiatement son activité auprès de C _____ SA (ch. 4) et interdisent d’exercer une activité de vente et d’installation de système de chauffage et panneaux photovoltaïques (ch. 5). Ces deux éléments ont été prononcés jusqu’au 18 novembre 2025.

L’ordre de démissionner de son nouvel employeur est une mesure particulièrement intrusive contre un travailleur, même si ce dernier avait précédemment exercé une activité dans un autre domaine (vente de véhicules) et qu’il n’a pas de compétences particulières dans le domaine visé par l’interdiction de concurrence (chauffage et panneaux photovoltaïques).

Le Tribunal a retenu à juste titre, sous l’angle de la vraisemblance applicable en procédure sommaire, que les interventions de A _____ auprès d’un client de son ancien employeur et auprès d’anciens collègues étaient contraires à la clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail. Il en est de même du risque d’un dommage causé à son ancien employeur.

Vu le caractère particulièrement intrusif d’une cessation d’activité concurrente, d’autant plus s’agissant d’un travailleur subalterne sans compétences particulières dans le domaine, la Cour considère toutefois qu’il serait disproportionné de contraindre A _____ de démissionner. La protection de l’ancien employeur B _____ SA reste assurée par les autres chiffres des mesures provisionnelles, qui ont été confirmés, à savoir l’interdiction d’utiliser les secrets d’affaires, l’interdiction de contacter les anciens clients et l’interdiction de discréditer l’ancien employeur.

Au demeurant l'écoulement du temps, tant en première instance (où l'obligation de démissionner n'a été prise par le Tribunal que plus de 6 mois après le dépôt de la requête et après avoir été écartée à titre superprovisionnelle) qu'en deuxième instance (où l'obligation de démissionner a été suspendue par la Cour) rendent peu opportun, au moment du prononcé du présent arrêt (à proximité de la date du 18 novembre 2025 synonyme de fin de la clause de non-concurrence), la confirmation d'une telle obligation de démissionner.

Ce qui précède ne signifie pas que le comportement de A_____ serait apprécié de manière favorable ou défavorable par la Cour : cas échéant, il appartiendra à B_____ SA de faire valoir ses droits s'agissant de l'éventuel paiement de(s) peine(s) conventionnelle(s), respectivement de dommages-intérêts supplémentaires, dans une procédure au fond.

Dans le même sens, il n'y a pas de raison particulière de réduire, sur mesures provisionnelles, le montant de la peine conventionnelle de 50'000 fr à 30'000 fr. (chiffre 3 du dispositif). Il s'agit d'une question qui devra, cas échéant, être traitée dans une éventuelle procédure au fond.

Il en résulte que les chiffres 3, 4 et 5 de la décision sur mesures provisionnelles seront annulés.

Les autres chiffres de la décision seront confirmés.

6. En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Ceux-ci seront arrêtés à 2'000 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge, pour moitié de l'appelant, qui succombe partiellement (art. 106 al. 1 CPC), et pour moitié de l'intimée, qui succombe aussi partiellement (art. 106 al. 1 CPC).

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/194/2025 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 18 juin 2025 dans la cause C/27861/2024.

Au fond :

Annule les chiffres 3, 4 et 5 du jugement.

Confirme le jugement pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel

Arrêté les frais judiciaires d'appel à 2'000 fr., les met à la charge des parties par moitié.

Condamne A_____ à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 1'000 fr.

Condamne B_____ SA à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 1'000 fr.

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

Siégeant :

Monsieur David HOFMANN, président; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, 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.