



Président : Daniel Logos  
Juges : Jean Moritz et Sylviane Liniger Odiet  
Greffière : Nathalie Brahier

**ARRET DU 19 AVRIL 2016**

en la cause civile liée entre

**A. SA,**

**appelante,**

et

**B.,**

- représenté par **Me Benoît Bréchet**, avocat à Delémont,

**intimé,**

**relative à la décision du Conseil de prud'hommes du 23 septembre 2015.**

---

**CONSIDÉRANT**

**En fait :**

- A. B. (ci-après : l'intimé) a été engagé par la A. SA (ci-après : l'appelante) en qualité d'Agent Général (...) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013 (PJ 6). Le contrat renvoie à l'article 21 des conditions générales d'engagement s'agissant des délais de résiliation, ainsi que de la date de fin contractuelle. Ces conditions générales (PJ 7), ainsi que les règles de comportement pour le Groupe ... (PJ 11) font partie intégrante du contrat.

Aux termes de l'article 19 des conditions générales d'engagement, le délai de résiliation des cadres est de 30 jours durant la 1<sup>ère</sup> année de service, puis de 120 jours à partir de la 2<sup>ème</sup> année de service (al. 1). En dérogation à l'article 335c al. 1 CO, le délai de congé peut tomber sur n'importe quel jour du mois.

- B. Par courrier du 15 janvier 2014 (PJ 38), l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé avec effet au 14 février 2014, l'a libéré de son obligation de travailler dès ce jour (le 15 janvier) et a compensé 6 jours de son solde de vacances, qui s'élève à 15 jours, sur la période de dédite.
- C. Le 3 octobre 2014, l'intimé a actionné l'appelante en paiement d'une indemnité correspondant à trois mois de salaire, ainsi qu'une indemnité correspondant à sa part de vacances, pour les trois mois de salaire de dédite, ainsi qu'à sa part de prime sur l'assurance-maladie pour les trois mois de dédite. A l'appui de sa demande, l'intimé allègue en substance que son contrat de travail a été résilié de manière abusive, respectivement dans le but de l'empêcher d'entrer dans sa deuxième année de service et de prétendre à un délai de résiliation de quatre mois.
- D. Par jugement du 23 septembre 2015, le Conseil de Prud'hommes du Tribunal de première instance a fait suite pour l'essentiel à la demande de l'intimé et a condamné l'appelante à lui payer la somme nette de CHF 27'960.65 correspondant à trois mois de salaire de dédite (13<sup>ème</sup> inclus), CHF 4'371.- à titre de part de vacances pour la période de dédite, CHF 652.80 à titre de part de prime sur l'assurance-maladie pour la période de dédite, ainsi que CHF 9'320.- correspondant à un mois de salaire à titre d'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail avec intérêts à 5 %, dès le 18 avril 2014. Il a en outre condamné l'appelante au paiement d'une indemnité de dépens à l'intimé de CHF 16'415.40, correspondant au 4/5<sup>ème</sup> de la note d'honoraires produite.

Le Conseil de Prud'hommes a admis qu'en prévoyant un délai de résiliation de quatre mois, soit un délai supérieur à celui prévu par le Code des obligations, on se trouvait en présence d'une prestation contractuelle particulière au sens de l'article 336 al. 1 let. c CO et que le congé a été donné uniquement dans le but d'empêcher la naissance de cette prétention. Il a considéré que les trois motifs de licenciements invoqués par l'appelante n'étaient pas établis.

- E. L'appelante a recouru contre cette décision le 22 décembre 2015 en concluant à l'annulation de la décision du 23 septembre 2015 du Conseil de Prud'hommes, partant, au rejet de la demande de l'intimé dans toutes ses conclusions, subsidiairement au renvoi de la cause à l'instance précédente pour nouvelle décision au sens des considérants, en tout état de cause, sous suite des frais et dépens.

Elle allègue en substance que le délai de congé ne constitue pas une prestation contractuelle particulière, de sorte que l'article 336 al. 1 let. c CO n'est pas applicable. En tous les cas, l'intimé n'avait clairement pas les qualités requises pour un agent général, dès lors qu'il n'avait pas atteint les objectifs au niveau des chiffres et des autres critères, qu'il n'arrivait pas à gérer ses équipes et qu'il enfreignait les diverses directives internes, de sorte que le congé n'était pas donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques, mais pour trois motifs, au moins. Contrairement à ce qu'a retenu le Conseil de Prud'hommes, on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir adressé d'avertissement à l'intimé au vu de son statut de

cadre dirigeant avec une responsabilité accrue et un salaire en conséquence. Il a par ailleurs reçu de nombreux avertissements oraux. Finalement, l'appelante conteste le montant de l'indemnité de dépens de l'intimé à laquelle elle a été condamnée par l'autorité précédente, dès lors qu'elle n'a jamais reçu la note d'honoraires de l'intimé.

- F. Un délai de 30 jours a été imparti à l'intimé pour déposer son mémoire de réponse par ordonnance du 18 janvier 2016, notifiée le 19 janvier 2016. Posté le 22 février, le mémoire de réponse tardif de l'intimé a été écarté du dossier par ordonnance présidentielle du 23 février 2016.

### **En droit :**

1. La compétence de la Cour civile découle des articles 308ss CPC et 4 al. 1 LiCPC.

Pour le surplus, l'appel, formé en temps utile contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le Tribunal de première instance, était supérieure à CHF 10'000.-, est formellement recevable (art. 308 et 311 CPC).

Il convient dès lors d'entrer en matière, étant précisé qu'au vu de la valeur litigieuse, le tribunal n'a pas à établir les faits d'office (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Est litigieuse en l'espèce, la résiliation du contrat de travail de l'intimé, considérée comme abusive selon l'article 336 al. 1 let. c CO par l'intimé et l'autorité précédente.
- 2.1. La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'article 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'énumération de cette disposition n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 131 III 535 consid. 4 ; TF 4A\_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 et les réf. citées).
- 2.2. Aux termes de l'article 336 al. 1 let. c CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. En soi, toute résiliation empêche la naissance de prétentions juridiques relevant du contrat de travail. Comme l'intention du législateur n'était certainement pas de rendre abusif n'importe quel congé, il faut admettre que l'article 336 al. 1 let. c CO protège le travailleur contre une résiliation qui tend à le priver d'une prestation contractuelle particulière dont l'exécution est liée à un moment déterminé des rapports de travail. Cette prétention peut reposer sur le contrat ou sur la loi. Il s'agira par exemple d'une gratification, d'une indemnité à raison

de longs rapports de travail, d'une prime de fidélité, du versement rétroactif du renchérissement, d'une augmentation du droit aux vacances et, dans une certaine mesure, d'obligations liées à la prévoyance professionnelle (TF 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 3 ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 635 ; Marie-Gisèle ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne 1997, p. 196).

- 2.3. La résiliation est abusive lorsqu'elle est donnée *seulement* afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques découlant du contrat de travail. De l'avis de certains auteurs, se référant à une interprétation littérale de cette disposition, l'employé peine souvent à prouver que l'employeur le licencie *seulement* afin d'empêcher la naissance de prétentions, l'employeur pouvant au contraire invoquer d'autres motifs. En revanche, d'autres soutiennent que le terme *seulement* n'implique pas l'existence d'un rapport de causalité exclusif, mais vise à insister sur le rapport temporel étroit qui doit lier le congé et la naissance de la prétention juridique concernée (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, n. 2987, p. 636 et les réf. citées ; TF 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 consid. 4).

En tous les cas, il est admis selon la jurisprudence que lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif inadmissible, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 644 ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3, 4A\_316/2012 du 1<sup>er</sup> novembre 2012 consid. 2.1).

3. En l'espèce, il est établi et non contesté que le délai de résiliation prévu contractuellement est de 30 jours au cours de la première année de service et de 120 jours ensuite. En dérogation à l'article 335c al. 1 CO, le délai de congé peut tomber sur n'importe quel jour du mois (art. 19 CGA, PJ 7). L'intimé a été licencié le 15 janvier 2014, avec effet au 14 février 2014 en conformité avec les dispositions contractuelles précitées (PJ 38).

De l'avis de l'appelante, c'est à tort que l'autorité de première instance a considéré que le délai de résiliation de 120 jours, supérieur au délai légal de deux mois (art. 335c CO), constitue une prétention contractuelle particulière au sens de l'article 336 al. 1 let c CO, alléguant notamment que le délai de congé est prévu par la loi.

Toutefois, comme examiné ci-dessus, la prétention juridique dont il est question peut reposer sur le contrat ou sur la loi, de sorte qu'il est sans pertinence que le délai de congé soit prévu par la loi. De prime abord, l'augmentation du délai de congé s'apparente à une prestation contractuelle particulière dont l'exécution est liée à un moment déterminé des rapports de travail au même titre que l'augmentation d'un droit aux vacances tel que rappelé ci-dessus. En effet, le travailleur peut prétendre à un salaire et aux droits y relatifs (vacances, 13<sup>ème</sup> au prorata, couverture accident, etc.) pendant une période plus longue. Ces avantages sont toutefois en principe dus contre la prestation en travail de l'intimé et, de son côté, l'appelante aurait continué de payer

le même salaire en cas de prolongation du délai de congé, de même aurait-elle poursuivi le versement, sans modification, de la part patronale des cotisations des assurances-sociales (cf. dans ce sens TF 4C.388/2006 loc.cit. consid. 3.2), de sorte qu'au final le travailleur ne tire aucun avantage particulier lié à la prolongation de son délai de congé. Cette question peut toutefois rester ouverte au vu des motifs qui suivent.

4. L'appelante fait également valoir que le congé n'a pas été donné pour ce motif, à tout le moins seulement pour ce motif, mais pour trois autres motifs valables.

4.1. Le premier motif a trait au fait que l'intimé n'a pas atteint les objectifs chiffrés et de comportement. De l'avis du Conseil de Prud'hommes, ce motif ne tient pas dès lors que l'intimé se trouve en dessous des objectifs fixés, selon le document Perform, essentiellement en raison des appréciations de M. C. qui a mis un pourcentage faible de 25 % au point 7, ce qui conduit à un total de 46 %, et que ce faible pourcentage est incompréhensible, dès lors que les critères du point 7, repris en pages 2 et 3 de ce document, aboutissent à un résultat de 81 %, résultat considéré comme acceptable par M. C. et que l'appelante n'a pas émis d'avertissement écrit à l'intimé sur cette question. Selon l'appelante, le Conseil de Prud'hommes, en retenant les 81 % de l'évaluation globale, n'a pas, à tort, tenu compte des trois critères comportementaux figurant à la dernière page de ce document, qui ont eu une incidence sur le résultat de 46 %. Pour le reste, un avertissement écrit n'était pas nécessaire, dès lors que l'intimé connaissait pertinemment les chiffres des performances de l'agence.

4.1.1. Les objectifs fixés à l'intimé ont été protocolés dans un document intitulé Perform que l'intimé a signé le 26 mars 2013 (PJ 12). Les premiers objectifs fixés sont quantitatifs et dépendent du nombre de clients, respectivement de contrats conclus (objectifs n° 1 à 5). Les objectifs 6 et 7 sont, eux, des objectifs de mise en œuvre, dont l'appréciation est subjective. Sur ceux-ci, l'intimé a réalisé 25 % des objectifs. Il est vrai que ce résultat interpelle dès lors que selon la page 3 de ce document, l'intimé a réalisé 81 % de l'évaluation globale de la mise en œuvre des mesures. L'argumentation de l'appelante selon laquelle ce score de 25 % s'explique également en raison de critères comportementaux n'est pas convaincante dès lors que ceux-ci ont l'air d'être appréciés de manière indépendante selon ce document Perform.

Quoiqu'il en soit, au vu de la pondération de chaque critère, même en retenant un résultat de 81 % au critère de mise en œuvre des mesures (au lieu de 25 % au ch. 7 de la PJ 12), l'intimé obtiendrait un résultat total de 52 % (43.9 + 8.1). Ce résultat doit toutefois être rapporté sur 80 %, dès lors que les objectifs n° 3 et n° 5 n'ont pas été fixés ou déterminés. Aucun objectif n'a été fixé au point 6, mais, dès lors qu'il comporte deux critères et que le deuxième a été pris en compte à raison de 10 % au lieu de 5 %, cela n'a aucune influence. Ainsi, le résultat global de l'intimé est de 65 %, résultat certes en-dessus de la moyenne, mais qui reste largement en dessous de 80 %, jugé comme acceptable par M. C., le supérieur direct de l'intimé (PJ 26 p. 17).

4.1.2. La Cour ne saurait dès lors partager la conclusion de l'autorité précédente selon laquelle un motif de licenciement basé sur le non-respect des objectifs fixés ne tient pas au cas d'espèce en raison de l'appréciation subjective effectuée par M. C. En revanche, peut rester ouverte la question de savoir si le résultat obtenu peut à lui seul justifier un licenciement, dès lors que d'autres facteurs que la compétence de l'agent peuvent l'influencer, telles que notamment la prime, la suffisance de l'infrastructure (cf. déclarations de M. D., agent général Léman, dossier CPH p. 135). Il apparaît d'ailleurs sur ce point que la prime de l'assurance-obligatoire E. était une des meilleures du canton (PJ 30 appelante) et que l'intimé disposait d'effectifs supérieurs aux autres années (PJ 28 appelante).

4.2. L'appelante fait également valoir que le congé a été donné en raison de l'absence des qualités nécessaires à la gestion d'une équipe.

Le Conseil de Prud'hommes a retenu que des exemples concrets de manquements sur ce point ne pouvaient être imputés à l'intimé. Il a admis que certains courriels de ses collaborateurs avaient été transmis sans autre vérification à des responsables d'autres services, sans que cela n'illustre l'incapacité de l'intimé à gérer une équipe. Quant au planning déficient des vacances d'été, il ne saurait être reproché à l'intimé dès lors qu'il a été établi par son prédécesseur. L'appelante fait valoir que c'est à tort que le Conseil de Prud'hommes a retenu que des exemples concrets ne pouvaient lui être imputés. Elle allègue que le supérieur de l'intimé a dû intervenir pour régler des problèmes concernant M. F. et Mme G. Ces faits ne sont pas contestés par l'intimé, qui ne s'est pas déterminé sur l'appel dans le délai imparti.

En tous les cas, il ressort du dossier que l'intimé a effectivement rencontré des difficultés avec ces deux collaborateurs et a sollicité l'intervention de C. (dossier CPH p. 137 et 138), ce que l'intimé ne conteste du reste pas. Une fois encore, la question de savoir si ces faits sont, isolément, suffisamment importants pour justifier un licenciement peut rester ouverte.

4.3. L'appelante fait encore valoir que l'intimé ne respectait pas les directives concernant la confidentialité au sens large.

Le Conseil de Prud'hommes a considéré que l'intimé n'avait pas violé les règles de l'appelante en transférant un courriel relatif à l'évolution des assurés à tous ses collaborateurs dès lors qu'ils sont soumis au secret des affaires. L'appelante soutient que tous les collaborateurs d'une entreprise ne peuvent avoir accès à toute information. L'intimé n'a pas respecté un "degré d'accès" à respecter. L'appelante ne motive toutefois pas davantage son appel sur ce point et n'explique pas en quoi, ni pour quels motifs, les employés de l'intimé ne pouvaient avoir accès à ces données, ce qui n'apparaît pas évident aux yeux de la Cour. Il est rappelé qu'il appartient à l'appelante de motiver son appel. Une motivation suffisamment complète et claire suppose que l'appelant désigne précisément les considérants qu'il attaque ainsi que les pièces du dossier qui fondent sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1). L'autorité de recours n'a pas à

tenir compte d'office des arguments présentés devant les instances précédentes pour remédier au défaut de motivation d'un recours (TF 5A\_626/2012 du 4.10.2012 consid. 3.3). En tous les cas, ce seul transfert de document, qui ne devait pas être envoyé, "sous cette forme" (point 2.20 du mémoire d'appel), aux conseillers de vente d'une agence, ne saurait justifier un licenciement.

- 4.4. L'appelante fait finalement valoir que l'intimé n'a pas respecté les directives internes concernant l'engagement du personnel.

Le Conseil de Prud'hommes a tenu pour établi que, selon les règles de A., une annonce d'engagement ne devait paraître qu'après que le collaborateur, destiné à être remplacé, a été licencié. Toutefois, en l'espèce, le remplacement d'une collaboratrice malade avait été avalisé par la direction, puisque le responsable pour le consulting RH avait préparé une annonce de recrutement à faire paraître. L'intimé avait dès lors respecté les règles internes de A. En revanche, l'agence de placement, en divulguant le nom de l'appelante, a commis une erreur non imputable à l'intimé qui avait expressément requis que la compagnie d'assurance ne soit pas mentionnée.

L'appelante soutient que le Conseil de Prud'hommes a négligé purement et simplement le fait que l'intimé n'avait pas le droit de mandater une agence de placement pour l'engagement d'une conseillère de vente, cette tâche incombant au responsable RH, ce qui n'est pas contesté par l'intimé qui ne s'est pas déterminé. Cela ressort du reste des déclarations du responsable pour le consulting RH (dossier CPH p. 142 et 144) et des témoins (dossier CPH p. 148 et 151). Une fois encore, la question de savoir si ce manquement, à lui seul, est susceptible de justifier un licenciement peut rester ouverte.

5. Il est rappelé qu'il incombe à l'intimé d'établir le caractère abusif du licenciement. La preuve étant difficile à apporter, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et qu'il ne parvient pas à en apporter la confirmation.
- 5.1. En l'espèce, le congé est abusif selon l'intimé, dès lors qu'il a été donné dans le seul but de l'empêcher de bénéficier d'un délai de congé plus long. La Cour ne peut partager cette affirmation. Il est certes patent que le congé a été donné peu de temps avant la fin de la première année de service. Cette proximité temporelle doit toutefois être relativisée dès lors que la première année de service s'achevait le 1<sup>er</sup> mars 2014 et qu'un congé donné jusqu'à cette date bénéficiait du délai de congé de 30 jours. En effet, si différents délais de résiliation entrent en ligne de compte en fonction de la durée des rapports de travail, il faut appliquer celui qui valait au moment du début du délai, étant précisé que le délai de résiliation commence toujours à courir dès le lendemain de la réception du congé (cf. ATF 131 III 467 = JT 2006 I 43 consid. 2 et 2.1). Cette circonstance atténue sensiblement la proximité temporelle de la résiliation du 15 janvier 2014 par rapport à l'échéance de la première année de service. Il est certes possible que le congé ait été donné de manière précipitée, dès lors qu'il n'a pas été précédé d'un avertissement écrit alors que cela est en principe la règle au

sein de l'appelante. Un avertissement suppose toutefois qu'une amélioration soit possible et que les rapports de confiance ne soient pas rompus (dossier CPH p. 143 à 145). Il n'en reste pas moins que si la volonté de l'appelante était éventuellement de s'épargner un délai de congé plus long, sa volonté première était de se séparer de l'intimé. En effet, on ne peut admettre que le seul but de l'appelante était d'éviter une procédure de licenciement plus longue. Si tel était le cas, cela reviendrait à admettre que l'appelante licencierait systématiquement tous ses cadres, y compris ceux qui donnent satisfaction, afin d'éviter à devoir respecter, cas échéant, par la suite, un délai de licenciement plus long. Ce motif ne peut, par essence, être le seul motif de licenciement et il ne ressort du reste pas du dossier qu'une telle pratique serait courante au sein de l'appelante (cf. dossier CPH p. 150).

S'il est vrai que les motifs invoqués par l'appelante n'apparaissent pas tous fondés, ou apparaissent pour certains superficiels, pris globalement, ils illustrent toutefois le fait que l'intimé ne donnait pas satisfaction. Il est ici rappelé que l'intimé a été engagé en tant qu'agent général de l'appelante, soit un poste à haute responsabilité, et les exigences sont par défaut plus élevées que celles d'un simple agent (cf. dans ce sens dossier CPH p. 150). Les motifs de licenciements invoqués n'apparaissent ainsi pas mensongers de façon à présumer que le congé aurait été donné pour un autre motif, abusif. Le dossier ne permet pour le surplus pas d'établir un autre motif caché de licenciement qui serait, lui, abusif.

- 5.2. Il suit de ce qui précède que si le congé a peut-être été donné également afin d'éviter que l'intimé n'entre dans sa deuxième année de service, le contrat aurait en tous les cas tout de même été résilié (cf. consid. 2.3). Le fait que l'appelante ait le 13 janvier estimé qu'un avertissement suffisait à sanctionner le comportement de l'intimé (PJ 37), puis a changé d'avis, et l'a finalement licencié sans avertissement écrit deux jours plus tard, ne change rien à ce constat. Il est vrai que les raisons de ce revirement sont peu claires. Il ressort du dossier que l'appelante, respectivement M. C., a changé d'avis, après avoir été en contact avec M. H., responsable pour le consulting RH (dossier CPH p. 139 et 143). M. C. explique effectivement de façon confuse, tel que cela a été relevé par l'autorité inférieure, avoir déjà pris sa décision en décembre, décision qu'il a repoussée en raison des fêtes de fin d'année, et ne plus se souvenir dès lors pour quelles raisons il parle d'avertissement dans son courriel du 13 janvier. Ces faits sont toutefois corroborés par l'intimé qui, entendu lors de l'audience d'instruction du 14 avril 2015, soit avant l'appelante et en particulier M. C., relève que ce dernier savait déjà en décembre 2013 qu'il allait le licencier (dossier CPH p. 66). Les explications confuses de l'appelante n'apparaissent ainsi pas déterminantes aux yeux de la Cour au point de retenir qu'elle aurait changé d'avis pour le seul motif de s'épargner un délai de congé de plus long. Il sied sur ce point de relever que M. C. est entendu en septembre 2015, soit plus d'une année et demie après le licenciement, ce qui peut expliquer qu'il ne se souvienne plus précisément du déroulement des faits. A cela s'ajoute le fait que l'appelante n'était alors pas dans l'urgence dès lors qu'elle pouvait licencier l'intimé moyennant respect d'un délai de 30 jours jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, soit durant encore six semaines après le licenciement contesté (cf. consid. 5.1 ci-dessus). Pour le surplus, le comportement de l'appelante qui prononce un

licenciement après avoir parlé d'avertissement peut paraître contradictoire, mais sans être abusif pour autant (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2).

L'intimé a ainsi échoué à apporter la preuve d'un motif abusif de licenciement.

6. L'appel doit dès lors être admis et l'intimé débouté de toutes ses conclusions.
7. Les frais de première et de seconde instance doivent être mis à la charge de l'intimé qui succombe. L'appelante a conclu à l'allocation d'une indemnité de dépens.

Elle peut prétendre à une indemnité de dépens, qu'elle n'a pas besoin de chiffrer (art. 106 al. 1 et 105 al. 2 CPC). Elle a toutefois agi par le biais de son service juridique, de sorte que seule une indemnité équitable pour les démarches effectuées peut lui être allouée (art. 95 al. 3 let. c CPC).

## **PAR CES MOTIFS**

### **LA COUR CIVILE**

**admet**

l'appel ; partant, en modification du jugement du 23 septembre 2015,

**déboute**

l'intimé de toutes ses conclusions ;

**met**

les frais de première instance, par CHF 5'000.- à la charge de l'intimé et les prélève sur son avance ;

**met**

les frais de deuxième instance, par CHF 2'500.-, à la charge de l'intimé et les prélève sur l'avance effectuée par l'appelante ; l'intimé devant rembourser ce montant à l'appelante ;

**alloue**

une indemnité de CHF 700.- à l'appelante, à payer par l'intimé, pour les démarches effectuées et les débours pour la procédure de première et de seconde instance ;

**ordonne**

la notification du présent arrêt aux parties ainsi qu'au juge civil.

Porrentruy, le 19 avril 2016

**AU NOM DE LA COUR CIVILE**

**Le président :**

**La greffière :**

Daniel Logos

Nathalie Brahier

**Communication concernant les moyens de recours :**

*Un **recours en matière civile** peut être déposé contre le présent jugement auprès du Tribunal fédéral, conformément aux dispositions de la loi sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), en particulier aux art. 42, 72 ss. et 90 ss. LTF, dans un délai de **30 jours** à partir de la date où ce jugement vous a été notifié (art. 100 LTF). Ce délai ne peut pas être prolongé (art. 47 al. 1 LTF).*

*Le mémoire de recours sera adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Le recourant doit exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit (art. 42 al. 2 LTF). Le recourant ne peut critiquer les constatations de fait que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).*

*Le présent jugement et les pièces invoquées comme moyens de preuve en possession du recourant doivent être joints au mémoire (art. 42 al. 3 LTF).*

**Valeur litigieuse**

*La Cour civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.-.*