

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale
ARRÊT DU 14/09/2018

N° RG 17/02982

Décision déferée du 01 Juillet 2015 - Conseil de Prud'hommes - Formation
paritaire de TOULOUSE F12/02736 BONNET VIRGINIE

Goulven Z
C/
Société CABINET LUC D.

APPELANT

Monsieur Goulven Z
TOULOUSE
comparant en personne, assisté de Me Pauline VAISSIERE, avocat au barreau de
TOULOUSE

INTIMÉE

Société CABINET LUC D.
TOULOUSE
représentée par Me Benoît DUBOURDIEU de la SCP CAMILLE & ASSOCIÉS, avocat au
barreau de TOULOUSE substitué par Me Nathalie ESTIVAL, avocat au barreau de
TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été
débatue le 21 Juin 2018, en audience publique, devant Alexandra ... et SONIA DEL ARCO
SALCED, conseillères, toutes deux chargées d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas
opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour
composée de :

Caroline PARANT, présidente

Alexandra PIERRE-BLANCHARD, conseillère Sonia DEL ARCO SALCEDO, conseillère

Greffière, lors des débats Brigitte COUTTENIER ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en
ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article

450 du Code de procédure civile

- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Brigitte COUTTENIER, greffière de chambre.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Goulven Z a été embauché du 1er octobre 2007 au 31 mai 2008 par le cabinet d'architecture Luc ... en qualité d'architecte diplômé d'état (DE), coefficient 260, suivant contrat de travail à durée déterminée spécifique conclu dans le cadre d'un complément de formation HMO NP (Habilitation Maîtrise d'Oeuvre) destiné à lui permettre d'obtenir l'habilitation à la maîtrise d'oeuvre en son nom propre.

Le 1er octobre 2008, la relation contractuelle s'est poursuivie entre les parties sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, M. Goulven Z étant embauché en qualité de projeteur, coefficient 320, niveau 3 position 1 de la grille de classification des entreprises d'architecture, moyennant une rémunération brute mensuelle fixée à 2242,42 euros.

Ce cabinet d'architectes occupe moins de 11 salariés.

Au mois de novembre 2011, M. Z a demandé à son employeur l'autorisation d'exercer en son nom propre la profession d'architecte, en parallèle avec son emploi salarié.

Le 30 novembre 2011, le cabinet Luc D. a autorisé le salarié à exercer pour son propre compte, à condition de respecter certaines conditions :

1) que l'implication de M. Z dans son travail ne soit en rien affectée notamment en ce qui concerne le cadre horaire, 2) qu'aucun des documents de l'agence sous quelque forme que ce soit ne soit utilisé pour des travaux personnels,

3) ne pas communiquer d'informations extérieures en ce qui concerne les affaires en cours ou passées au sein de l'agence, 4) que M. Z informe l'employeur de la nature de ses travaux. M. Z a été inscrit à l'Ordre des Architectes en janvier 2012.

Le 25 juin 2012, M. Z a reçu en mains propres un avertissement aux termes duquel il lui a été reproché de ne pas respecter les conditions ayant été définies dans le cadre de son exercice personnel.

Par plusieurs courriers en juillet et novembre 2012, M. Z a contesté point par point les griefs énoncés aux termes de son avertissement et sollicité la régularisation de sa classification conventionnelle au coefficient 500, niveau 4 position 2 correspondant au poste d'architecte chef de projet OPC (Ordonnancement Pilotage Coordination) au statut cadre.

Par courriers du 26 novembre 2012 et du 10 décembre 2012, l'employeur a maintenu l'avertissement prononcé et a refusé de modifier la classification conventionnelle de M. Z puis a répondu aux autres courriers de ce dernier des 17, 25 et 30 novembre 2012.

Par lettre du 10 décembre 2012, M. Z a reçu un second avertissement aux termes duquel il lui a été reproché de s'envoyer en destinataire 'caché' sur sa boîte mail personnelle des documents concernant l'agence.

Le 11 décembre 2012, M. Z a été placé en arrêt de travail jusqu'au 21 décembre 2012. Par courrier du 26 décembre 2012, M. Z a contesté le second avertissement précité.

Par acte en date du 31 décembre 2012, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 5 février 2013, M. ... mettait en demeure M. Z de produire la liste de tous les documents de l'agence qu'il détenait et de restituer lesdits documents.

Convoqué le 19 février 2013 à un entretien préalable au licenciement fixé le 28 février 2013, M. Z a été licencié pour faute par courrier du 8 mars 2013.

En parallèle, M. Luc ... a fait assigner M. Goulven Z devant le tribunal de grande instance de Toulouse dans le cadre d'une action en concurrence déloyale.

Par jugement du 8 décembre 2016, faisant actuellement l'objet d'un appel, cette juridiction a déclaré les demandes de M. Luc ... irrecevables comme se heurtant à l'autorité de chose jugée en vertu de la transaction intervenue entre les parties le 29 octobre 2013, au motif qu'un procès-verbal de conciliation avait été dressé dans les locaux de l'Ordre des architectes de Midi-Pyrénées aux termes duquel M. Goulven Z acceptait de retirer de toutes ses publications (site internet notamment) toute image reproduisant les projets appartenant à M. ..., et celui-ci acceptait que M. Goulven Z fasse publiquement état des missions qu'il a exercé en tant que salarié au sein du cabinet.

Par jugement du 1er juillet 2015, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

- jugé que le licenciement de M. Z est justifié par une faute sérieuse,
- débouté M. Z de l'ensemble de ses demandes,
- mis les dépens à la charge de la partie qui succombe.

M. Z a relevé appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délai non discutées.

Par conclusions visées au greffe le 17 mai 2017, reprises oralement à l'audience, auxquelles il est expressément fait référence, M. Z conclut à l'infirmité du jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Il demande à la cour de :

A titre principal,

- constater les graves manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles,
- dire et juger qu'il pouvait se prévaloir d'un coefficient 500,
- dans l'hypothèse où la cour, par impossible, considérerait qu'il n'est pas fondé à solliciter le coefficient 500, constater que la valeur du point n'a pas été respectée,

- constater le retrait de 2,5 jours de congés payés en mai 2013, En conséquence,
- prononcer la résiliation de son contrat de travail aux torts de M. ...,
- condamner M. ... à lui payer la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts,
- condamner M. ... à lui payer la somme de 267 euros au titre des congés payés retirés en mai 2013,
- condamner M. ... aux rappels de salaires suivants : Pour l'année 2009 :

* 13 710,96 euros, outre la somme de 1 371, 09 euros au titre des congés payés y afférents

* 789,60 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre la somme de 78,96 euros au titre des congés payés afférents.

Pour l'année 2010 :

* 14 310, 96 euros, outre la somme de 1 431, 09 euros au titre des congés payés y afférents,

* 2474,07 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre la somme de 247,40 euros au titre des congés payés afférents, Pour l'année 2011 :

* 14 730 euros, outre la somme de 1 473 euros au titre des congés payés y afférents

* 2 547,63 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre la somme de 254,76 euros au titre des congés payés afférents.

Pour l'année 2012 :

* 15 779,71 euros, outre la somme de 1 577, 97 euros au titre des congés payés y afférents,

* 2 727,27 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre la somme de 272,72 euros au titre des congés payés afférents, Pour l'année 2013 :

* 9 017,05 euros, outre la somme de 901,05 euros au titre des congés payés y afférents,

* 1 155 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre la somme de 115,50 euros au titre des congés payés afférents, A titre subsidiaire,

- dire et juger que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,
- dire et juger qu'il pouvait se prévaloir d'un coefficient 500,
- constater le retrait de 2,5 jours de congés payés en mai 2013,
- constater l'absence de tout suivi médical, En conséquence,
- condamner M. ... à lui payer l'ensemble des sommes énumérées ci-dessus et sollicitées à titre principal, outre 6 884,31 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de suivi médical,

En toute hypothèse,

- condamner M. ... à lui payer la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'au paiement des entiers dépens.

Par conclusions notifiées par voie électronique du 20 février 2018, reprises oralement à l'audience, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé plus amples de ses moyens et arguments, M. Luc ... demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris, En conséquence,

- débouter M. Z de sa demande de prononcé de la résiliation judiciaire du contrat à ses torts,

- débouter M. Z de ses demandes au titre de rappels sur heures supplémentaires coefficient 500, rappels de salaire sur coefficient 500, de jours de congés payés, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, A titre subsidiaire,

- réduire à de plus justes proportions le quantum des éventuels dommages et intérêts alloués, Par ailleurs,

- juger qu'il rapporte la preuve aux débats du comportement fautif et déloyal de M. Z dans le cadre de l'exécution de la relation de travail,

- juger qu'il établit la preuve des griefs et faits pris à l'appui de la mesure de licenciement,

- juger par conséquent que le licenciement pour faute sérieuse notifié le 8 mars 2013 est fondé et justifié,

- en conséquence, débouter M. Z de ses demandes formulées en contestation du licenciement dont il a fait l'objet,

- débouter des demandes accessoires au titre des rappels de salaire sur coefficient 500, heures supplémentaires sur coefficient 500, jours de congés payés mai 2013, A titre subsidiaire,

- réduire à de plus justes proportions le quantum des éventuels dommages et intérêts alloués, En toute hypothèse,

- condamner M. Z reconventionnellement à lui payer la somme de 3 000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- le condamner aux entiers dépens.

À l'audience du 21 juin 2018, une mesure de médiation a été proposée aux parties.

Celles-ci ont l'une et l'autre transmis leur refus par courriers adressés au greffe en cours de délibéré.

MOTIFS :

Sur la classification conventionnelle de M. Goulven Z :

En cas de différend sur la catégorie professionnelle d'une convention collective qui doit être attribuée à un salarié, il convient de rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert.

En l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée signé entre les parties le 1er octobre 2008 fait état d'une embauche de M. Goulven Z en qualité de projeteur, coefficient 320 niveau 3 position 1 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

M. Goulven Z revendique le coefficient 500, niveau 4 position 2, correspondant au poste d'architecte chef de projet, statut cadre.

Il résulte de l'article V.1.4 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture que le niveau 3 position 1 coefficient 320 auquel est embauché M. Goulven Z répond à la définition suivante :

'Les salariés de niveau III position 1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par :

- diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

Niveau éducation nationale : III ou II.'

Il est constant que le dessinateur-projeteur en bâtiment travaille avec l'architecte, seul ou en équipe, selon la taille de l'entreprise ou du chantier.

Contrairement aux affirmations de M. Goulven Z, il travaille non seulement en bureau, mais aussi en partie sur le terrain.

Ses principales tâches sont de :

- dessiner les plans nécessaires à la construction du bâtiment, en collaboration avec l'architecte pour traduire la volonté technique en dessin concret,
- actualiser et corriger les plans lors du déroulement des travaux,
- suivre l'exécution des travaux en étant présent durant le chantier pour s'assurer que les plans sont bien suivis, que les délais sont respectés et que des problèmes non-prévus ne se posent pas.

Par ailleurs, il résulte du même texte que le niveau 4 position 2 coefficient 500 répond à la

définition suivante :

'Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et, d'autre part, la capacité à proposer des choix, acquises par :

- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.'

Le chef de projet est diplômé architecte, donc de niveau ingénieur, son rôle est de mener un projet de bout en bout, à la tête d'une équipe projet de taille variable.

Il assure la coordination entre l'ensemble des acteurs concernés (dans l'entreprise, les différents services, à l'extérieur, les fournisseurs ou sous-traitants) et veille à la bonne réalisation du projet, phase par phase, en accord avec la politique qualité de l'entreprise, dans le respect du cahier des charges.

Il est garant de la faisabilité technique du projet, mais aussi du respect des délais et des coûts de construction, ainsi que des normes environnementales et de sécurité.

L'article V.1.5 de la convention collective relatif à la 'position du cadre' prévoit quant à lui :

'a) Définition :

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre :

La position cadre pourra être stipulée dans le contrat de travail ou par avenant à partir du coefficient de 370 à la demande de l'une des deux parties, employeur ou salarié, si les conditions ci-dessus définies sont remplies.

A partir du coefficient 400, le statut de cadre est acquis.'

Enfin, la mission d'OPC (Ordonnancement/Pilotage/Coordination) est définie par le décret n°93-1268 du 29 novembre 1993 de la manière suivante :

'L'ordonnancement, la coordination et le pilotage du chantier ont respectivement pour objet :

- a) d'analyser les tâches élémentaires portant sur les études d'exécution et les travaux, de déterminer leurs enchaînements ainsi que leur chemin critique par des documents graphiques ;
- b) d'harmoniser dans le temps et dans l'espace les actions des différents intervenants au stade des travaux ;
- c) au stade des travaux et jusqu'à la levée des réserves dans les délais impartis dans le contrat de travaux, de mettre en application les diverses mesures d'organisation arrêtée au titre de l'ordonnancement et de la coordination.'

Il est constant entre les parties que M. Goulven Z dispose d'un diplôme d'état niveau I (BAC +6) de l'École Nationale Supérieure d'Architecture, ce qui correspond au niveau de diplôme requis pour le coefficient 500.

Il résulte des nombreux courriers échangés entre les parties entre les mois de juillet et novembre 2012 que l'employeur a toujours contesté avoir confié au salarié des missions relevant de la qualification de chef de projet et de coordonnateur OPC, et que cette classification a été revendiquée par le salarié seulement à partir du moment où il lui a été notifié un avertissement le 25 juin 2012.

Ainsi que le fait observer M. Luc ..., bien qu'il soit titulaire du diplôme d'architecte, M. Goulven Z pouvait tout à fait être embauché comme projeteur en 2007, le port du titre d'architecte étant réservé, selon les dispositions de la loi du 3 janvier 1977, aux seules personnes inscrites au tableau régional de l'Ordre des architectes ce qui ne fut le cas qu'en janvier 2012 pour le salarié.

Les titulaires du diplôme d'architecte non inscrits à l'Ordre peuvent cependant faire état de ce diplôme, et exercer des fonctions salariées relevant notamment mais non exclusivement de la qualification de chef de projet.

La cour doit donc examiner si, concrètement, M. Goulven Z a accompli des tâches relevant du coefficient 500, c'est-à-dire avoir 'organisé des missions avec un degré d'autonomie partielle' relevant de la sphère de compétences d'un architecte chef de projet telle que définie précédemment, et non d'un dessinateur projeteur.

Au soutien de sa demande de reclassification conventionnelle au coefficient 500, niveau 4 position 2, correspondant au poste d'architecte chef de projet, M. Goulven Z indique qu'il assurait de manière autonome le suivi des chantiers et des dossiers, comme le fait un chef de projet, ainsi qu'un coordonnateur OPC (Ordonnancement/Pilotage/Coordination).

Il affirme :

-qu'il a été en particulier chargé de la maîtrise d'oeuvre pour la construction du centre aquatique d'Agde, s'agissant d'un projet complexe et d'un enjeu financier important,

-qu'il a également mené le chantier d'extension et de réhabilitation des thermes à Chaudes-Aigues,

-que sa qualité d'architecte DE-HMO et OPC a été mentionnée par l'employeur dans un courrier de candidature à un concours de maîtrise d'oeuvre sur esquisse pour la construction

d'un centre aquatique intercommunal dans la région de Guebwiller,

-qu'il apparaît également sur le compte rendu d'architecte comme représentant du cabinet au même titre que M. Luc ... pour le chantier des Grands bains du Monétier.

S'agissant du chantier du centre aquatique d'Agde :

M. Goulven Z produit un " certificat de capacité " établi par M. ..., ingénieur infrastructure pour la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée, indiquant que M. Goulven Z a été en charge de la construction du Centre aquatique de l'Archipel en qualité de chef de projet et OPC et qu'il a rempli sa mission avec une grande souplesse et beaucoup de professionnalisme.

Toutefois, ce document émanant d'une personne extérieure au cabinet d'architecte ne peut à lui seul faire preuve de ce que M. Luc ... avait concrètement confié à M. Goulven Z la conception de ce projet et la direction du chantier.

Or sur ce point, l'employeur démontre par les pièces produites que la phase de conception dite 'PRO/EXE' était déjà très avancée lors de l'embauche du salarié puisque, le 18 décembre 2007, la phase PRO est avancée à 90 % et la phase EXE à 20 % ce qui permet leur facturation intermédiaire au client dans ces proportions, et qu'à cette date trois phases de la conception (ESQ-APS-APD : Esquisses, Avant-Projet Sommaire et Avant Projet Définitif) avaient déjà été facturées, étant précisé que M. Goulven Z se trouvait sous CDD relatif à un complément de formation entre le mois d'octobre 2007 et le mois de mai 2008.

S'agissant de la phase correspondant à la direction du chantier durant les travaux (phase DET-OPC), M. Goulven Z ne démontre pas à travers ses productions avoir agi avec l'autonomie que lui auraient conféré les fonctions de chef de projet.

Les courriers produits des différentes entreprises intervenant sur le chantier, faisant état des ajustements techniques et de l'avancement des opérations, sont tous adressés à M. Luc ..., et le fait que ces courriers mentionnent qu'ils sont rédigés à l'attention de M. Z permet de considérer celui-ci comme un interlocuteur dans le cabinet d'architectes sans pouvoir en déduire qu'il n'agissait pas sous les directives précises de M. Luc

Les différentes feuilles de présence aux réunions de chantier établies entre 2009 et 2013 démontrent que M. Goulven Z y représentait parfois M. Luc ... en qualité d'architecte mandataire, ce qui est compatible avec la classification au coefficient 320 et les tâches de suivi d'exécution du chantier confiées au projeteur titulaire du diplôme d'architecte. Pour nombre de ces réunions, M. Luc ... se déplaçait aussi en personne.

M. ..., directeur général adjoint à l'aménagement du territoire de la communauté d'agglomération Hérault Méditerranée atteste d'ailleurs que M. Luc ... assurait personnellement la conception architecturale et le suivi de réalisation du centre aquatique d'Agde, et qu'il a été assisté par M. Goulven Z en phase de travaux mais que toutes les questions ou problèmes majeurs étaient traités par M. Luc ... lui-même.

Ce témoin, ayant lui-même la qualité d'architecte, certifie que le rôle de M. Goulven Z n'était pas celui d'un chef de projet mais celui d'un suivi de chantier sous les directives exclusives de M. Luc

M. Luc ... produit également six attestations concordantes de dirigeants d'entreprises intervenant sur le chantier du centre aquatique, confirmant la direction des opérations par M. Luc ... et le suivi de l'exécution du chantier par M. Goulven Z sous les directives de son employeur.

Les autres pièces produites par M. Goulven Z pour ce chantier sont inefficaces à combattre ces attestations, étant précisé que ces documents comportent la signature de M. Goulven Z avec la mention 'pour ordre' précédant le nom de M. Luc ..., ce qui est antinomique avec la direction en totale autonomie alléguée.

S'agissant du chantier d'extension des thermes de Chaudes-Aigues :

M. Goulven Z produit un unique courrier adressé par le cabinet d'architecte à l'un de ses confrères sollicitant la copie des documents de réception des ouvrages ; ce courrier est lui aussi signé par M. Goulven Z avec la mention 'pour ordre M. Luc ...'.

Il est inefficace à démontrer que le salarié aurait participé à ce chantier se déroulant sur plusieurs années en qualité de chef de projet, étant précisé que les pièces n° 18 à 20 auxquelles il se réfère dans ses écritures concernent en réalité le centre aquatique d'Agde précédemment examiné.

Ensuite, M. Goulven Z verse aux débats l'attestation de Mme ..., Maire de Chaudes-Aigues indiquant dans des termes généraux que M. Goulven Z accompagnait et assistait M. Luc ... sur le chantier, que ce dernier venait rarement en personne et qu'il se faisait représenter par l'un de ses employés.

Là encore, la cour considère que ce témoignage ne fait pas la démonstration de l'exercice par le salarié de fonctions de conception et de direction de ce chantier inhérentes à la qualification de chef de projet, alors que l'employeur établit :

-avoir fait intervenir un confrère architecte, le cabinet Métaphore pour une grande partie du suivi du chantier,

-avoir obtenu le contrat le 26 janvier 2004 soit bien antérieurement à l'embauche du salarié,

-et justifie d'un état d'avancement très important du chantier au 22 avril 2008 (phase d'exécution réalisée à 90 %), alors que M. Goulven Z se trouvait encore sous CDD en complément de formation.

Enfin, les compte-rendus de réunion de chantier de septembre 2007 à juillet 2008 ne mentionnent nullement la présence de M. Goulven Z, à quelque titre que ce soit.

S'agissant du courrier de candidature de M. Luc ... du 19 juillet 2012 à un concours de maîtrise d'oeuvre sur esquisse pour la construction d'un centre aquatique intercommunal dans la région de Guebwiller, la cour constate que l'employeur y décrit - au travers d'une présentation " commerciale " - l'équipe de professionnels qui participera au projet et mentionne en particulier que la phase de réalisation sera confiée à M. Goulven Z, 'architecte DEHMO et OPC'.

Cette présentation inexacte à l'égard d'un tiers à des fins commerciales ne permet pas au

salarié de s'affranchir de la démonstration de la réalité des fonctions qu'il dit avoir occupées dans le cadre du chantier du centre aquatique de Guebwiller, dont la cour ignore d'ailleurs, en définitive, s'il a été attribué au cabinet D..

S'agissant du chantier des Grands Bains du Monétier :

Les pièces produites par le salarié appellent les mêmes observations que pour les autres chantiers : il s'agit de compte-rendus sur lesquels il apparaît comme représentant du cabinet, alors que les éléments opposés par M. Luc ... mettent en évidence qu'il s'agit d'un chantier ayant débuté en 2006 soit bien antérieurement à l'embauche du salarié, que ce chantier a été suivi jusqu'à la phase des opérations préalables à la réception (juin 2008) par M. ..., architecte du cabinet.

Il résulte d'une note d'honoraires du 19 décembre 2007 qu'à cette date la mission du cabinet d'architecte D. était pratiquement achevée, 6 phases sur 10 étant accomplies à 100 %, les 4 phases restantes étant accomplies entre 60 et 80%.

M. Goulven Z, encore en contrat à durée déterminée de formation à cette époque, ne justifie donc nullement de son rôle de chef de projet sur ce chantier, l'employeur ne contestant pas que ce salarié a pu l'accompagner dans le cadre de sa formation sur certaines réunions.

Considérant l'ensemble de ces éléments, la cour estime que M. Goulven Z n'établit pas avoir exercé des fonctions relevant de la classification conventionnelle qu'il revendique.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaire (salaire de base et heures supplémentaires) fondées sur une classification au coefficient 500.

Sur la valeur du point d'indice :

Dans le dispositif de ses écritures M. Goulven Z demande à la cour à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le coefficient 500 ne serait pas retenu, de constater que la valeur du point n'a pas été respectée.

Il n'expose toutefois aucun moyen au soutien de cette prétention, laquelle sera rejetée par confirmation du jugement entrepris.

Sur la demande au titre de 2,5 jours de congés payés :

M. Goulven Z ne soutient aucun moyen à l'appui de cette demande en cause d'appel.

M. Luc ... explique qu'il a été mentionné par erreur l'acquisition de 2,5 jours de congés payés sur le bulletin de paie d'avril 2013, alors que la période d'arrêt maladie excédant la limite de trois mois n'est pas assimilée à du travail effectif au sens de la convention collective, et que cette période était expirée en l'espèce au 10 mars 2013 de sorte qu'aucun droit à congés payés ne pouvait être généré.

C'est la raison pour laquelle sur le bulletin de mai 2013, les 2,5 jours comptabilisés par erreur ont été déduits.

Le jugement déferé sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

Lorsqu'un salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et que celui-ci le licencie ultérieurement, il y a lieu d'abord de rechercher si la demande de résiliation est justifiée, l'examen du bien fondé de la cause énoncée dans le licenciement ne devant intervenir qu'ultérieurement.

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail, fondée sur l'inexécution par l'employeur de ses obligations, ne peut aboutir que si la gravité de la violation par l'employeur de ses obligations contractuelles est incompatible avec la poursuite du contrat de travail. La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit alors les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, M. Goulven Z reproche à son employeur les manquements suivants :-l'absence de tout suivi médical (aucune visite médicale d'embauche ni périodique), -le non-respect des dispositions conventionnelles relatives à la classification,

-la dégradation des conditions de travail imputable à l'employeur (mise à l'écart alors que le travail se déroule en open space, mise à l'écart de certains projets, hostilité de la fille de l'employeur également architecte au sein du cabinet, retrait des clés de l'agence le 25 novembre 2012), conduisant à son arrêt maladie.

S'agissant du manquement relatif à la classification conventionnelle du salarié, il a été vu précédemment que celui-ci n'était pas établi.

Quant à la dégradation des conditions de travail alléguée par M. Goulven Z, l'analyse des différents courriers entre les parties permet de constater que les relations se sont tendues entre elles dès lors que l'employeur a reproché au salarié de ne pas respecter les conditions dans lesquelles il lui avait donné l'autorisation de pouvoir exercer en parallèle une activité d'architecte en nom propre, et lui a délivré un avertissement.

M. Goulven Z ne justifie d'aucune revendication, salariale ou non, antérieurement à cet avertissement critiqué dans ses courriers mais dont l'annulation n'est pas sollicitée dans le cadre de la présente instance.

La cour constate que, pour démontrer l'existence de sa mise à l'écart de certains projets et plus généralement de la dégradation de ses conditions de travail, le salarié ne produit que ses propres courriers auxquels l'employeur a systématiquement répondu de manière circonstanciée malgré leur envoi à un rythme soutenu sur quelques semaines.

Rien ne permet de retenir comme avérées une mise à l'écart physique ni une hostilité de la fille de M. ..., également architecte.

M. Goulven Z fait état du retrait des clés de l'agence au mois de novembre 2012 sous prétexte invoqué par l'employeur d'en faire un double, alors qu'il en disposait auparavant.

M. Luc ... ne conteste pas avoir demandé cette restitution des clés mais explique que de telles clés étaient remises uniquement aux collaborateurs pouvant en avoir besoin en dehors des

heures de l'agence ce qui n'était pas le cas de M. Goulven Z. Pour autant, il n'explique pas pourquoi celui-ci détenait ces clés jusqu'alors. De son côté M. Goulven Z n'invoque pas la nécessité particulière de disposer des clés de l'agence.

Il apparaît qu'un tel procédé de retrait de clés, certes vexatoire pour le salarié, s'inscrit en réalité dans un contexte de relations déjà dégradées entre les parties, principalement en raison de faits ayant conduit l'employeur à licencier le salarié.

Cet événement ne peut être considéré comme étant l'origine d'une dégradation des conditions de travail de M. Goulven Z imputable à l'employeur et constitue davantage une conséquence des faits commis par M. Goulven Z tels qu'examinés ci-après dans le cadre du licenciement.

Il ne peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Enfin, M. Luc ... ne conteste pas l'absence de visite médicale d'embauche et de visite périodique de M. Goulven Z ; les pièces produites révèlent que l'employeur s'est tardivement affilié à un service de médecine du travail.

La cour observe toutefois que cette négligence n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, M. Goulven Z n'ayant pas fait l'objet d'arrêt maladie avant décembre 2012 et n'invoquant aucun préjudice résultant de l'absence de suivi médical.

Le 10 janvier 2013, l'employeur a communiqué au salarié, à sa demande du 26 décembre 2012, les coordonnées de la médecine du travail.

Ce manquement n'est donc pas suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.

En conséquence, la cour confirmera le jugement entrepris ayant rejeté la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail présentée par M. Goulven Z ainsi que les demandes en paiement y afférentes.

Sur le licenciement :

Il appartient à la cour d'apprécier, conformément à l'article L.1235-1 du code du travail, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement et rappelés dans l'exposé du litige ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement détaillée sur sept pages rappelle les deux avertissements délivrés au salarié les 25 juin 2012 et 10 décembre 2012, et reproche en substance à celui-ci :

- le détournement illicite de documents appartenant à l'agence,
- l'utilisation frauduleuse par diffusion sur internet des réalisations du cabinet et la concurrence déloyale,
- le fait d'avoir consacré du temps à ses projets professionnels personnels, sur le temps et le lieu de travail, et avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur,
- l'usage abusif des moyens d'expression (courrier de contestation du salarié du 26 décembre

2012).

-Sur le détournement illicite de documents appartenant à l'agence :

Il s'agit de l'envoi par M. Goulven Z, depuis la boîte mail de l'agence, de documents concernant plusieurs chantiers confiés au cabinet, qu'il a redirigé sur sa boîte mail personnelle en copie cachée.

La matérialité de cette opération n'est pas contestée par M. Goulven Z, lequel explique qu'il s'agissait de s'assurer de la bonne diffusion des envois et qu'il avait parfois besoin de documents pour préparer les comptes-rendus et courriers depuis son domicile ou en déplacement entre les chantiers de l'agence.

Toutefois cette nécessité n'est étayé par aucun élément concret, elle est contestée par l'employeur et contrevient directement aux conditions numéros deux et trois posées par celui-ci dans son courrier du 30 novembre 2011 autorisant le salarié à exercer une activité en son nom propre.

M. Luc ... produit en effet aux débats les éléments relatifs aux mails envoyés par le salarié en copie cachée sur sa propre boîte mail entre juin 2010 et juin 2012.

Cependant, il ne démontre pas l'existence de nouveaux envois postérieurs à l'avertissement du 10 décembre 2012 notifié au salarié pour les mêmes faits, de sorte que le salarié indique à juste titre que ces faits ont déjà été sanctionnés et ne pouvaient justifier le licenciement.

-Sur l'utilisation frauduleuse par diffusion sur Internet des réalisations du cabinet et la concurrence déloyale :

M. Luc ... reproche à M. Goulven Z d'avoir fait figurer sur son site Internet d'architecte, présent sur le portail de l'Ordre, un onglet " parcours " comportant un lien permettant un renvoi et un accès au site Internet de M. Luc ... mais également vers une vidéo promotionnelle du centre aquatique d'Agde réalisé par l'agence Doors avec une présentation erronée de son propre rôle.

L'employeur soutient que le salarié n'a jamais été autorisé à faire une telle utilisation qui constituerait une violation et un vol des droits d'auteur mais également une divulgation d'informations confidentielles dans la mesure où le centre aquatique était un projet en cours de finalisation.

M. Luc ... estime que la présentation faite sur son site Internet par M. Goulven Z créé une confusion et une ambiguïté sur l'auteur des réalisations qui y figurent et laissent penser que le salarié en serait l'auteur ou au moins aurait participé à la conception de ces oeuvres alors qu'il n'en est rien.

À l'appui de ses allégations, M. Luc ... produit la lettre qu'il a reçue de l'agence Doors datée du 16 janvier 2013, par laquelle celle-ci se plaint d'une utilisation frauduleuse de sa vidéo promotionnelle.

Il verse également aux débats un premier constat d'huissier du 21 janvier 2013 démontrant que la fiche Profil de M. Goulven Z figurant sur le site de l'Ordre des architectes comporte un

onglet " parcours "dans lequel M. Goulven Z affirme travailler pour M. Luc ... comme chef de projet et OPC et comporte un lien Internet renvoyant directement sur le site du cabinet ainsi que sur la vidéo promotionnelle du centre aquatique d'Agde.

Les copies d'écrans extraites de ce Profil le 5 février 2013 montrent que celui-ci comporte également un onglet " projets " dans lequel apparaissent notamment les photos du centre aquatique d'Agde, du centre thermoludique de Chaudes-Aigues et des Grands Bains de Monetier pour lesquels il se présente comme chef de projet et directeur de chantier au sein de l'agence de M. Luc

Un second constat de l'huissier du 6 février 2013 montre une évolution du site Internet sur lequel les photos des projets réalisés par le cabinet D. apparaissent avec une mention en gros caractères en haut à droite de l'écran 'M. Goulven Z architecte' et une mention en bas en petits caractères du fait que la mission est exécutée au sein de l'agence de M. Luc

La cour considère que la présentation de ces éléments, sans autorisation de l'employeur, était de nature à induire en erreur le public sur le rôle exact de M. Goulven Z dans la conception et la réalisation de ces projets architecturaux.

Par ailleurs, ce procédé déloyal contrevenait directement aux conditions sous lesquelles M. Luc ... avait autorisé M. Goulven Z le 30 novembre 2011 à cumuler son emploi salarié avec une activité en nom propre.

M. Goulven Z avait pourtant déjà reçu un avertissement le 25 juillet 2012 pour n'avoir pas respecté lesdites conditions.

La circonstance selon laquelle M. Goulven Z a fini par retirer les liens et photos de son site Internet en novembre 2013, à la suite de la saisine de l'Ordre des architectes par l'employeur, est sans incidence sur l'existence et la gravité du manquement appréciées à la date du prononcé du licenciement, soit le 8 mars 2013.

Ainsi, la cour retient qu'un tel manquement justifiait à lui seul le licenciement intervenu pour cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs reprochés au salarié.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et rejeté les demandes de M. Goulven Z.

Sur le surplus des demandes :

M. Goulven Z, succombant, sera condamné aux dépens de première instance par confirmation du jugement entrepris, ainsi qu'aux dépens d'appel.

L'équité et la situation économique des parties ne commandent pas de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Goulven Z aux entiers dépens.

Le présent arrêt a été signé par Caroline ..., présidente et Brigitte ..., greffière.

LA GREFFIÈRE
LA PRÉSIDENTE