

SOC.

PRUD'HOMMES

CH.B

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **26 octobre 2011**

Cassation

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 2173 FS-P+B

Pourvoi n° K 10-19.001

REPUBLIQUE FRANCAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. ,

contre l'arrêt rendu le 9 avril 2010 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre), dans le litige l'opposant :

1° à l'Association pour la gestion de la piscine intercommunale Les Clayes-Plaisir-Villepreux, dont le siège est Mairie, 78340 Les Clayes-sous-Bois,

2° au Syndicat intercommunal pour la gestion construction de la piscine Les Clayes-Plaisir-Villepreux, dont le siège est Mairie, square Léon Blum, 78340 Les Clayes-sous-Bois,

défendeurs à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 27 septembre 2011, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Ludet, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Trédez, Chollet, Gosselin, Linden, Ballouhey, Mmes Goasguen, Vallée, conseillers, Mmes Mariette, Sommé, M. Flores, Mme Wurtz, M. Becuwe, Mme Ducloz, M. Hénon, Mme Brinet, conseillers référendaires, M. Cavarroc, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Ludet, conseiller, les observations de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de M. [redacted], de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de l'Association pour la gestion de la piscine intercommunale Les Clayes-Plaisir-Villepreux et du Syndicat intercommunal pour la gestion construction de la piscine Les Clayes-Plaisir-Villepreux, l'avis de M. Cavarroc, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen, qui n'est pas nouveau :

Vu l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le Syndicat intercommunal pour la construction et la gestion de la piscine intercommunale des Clayes-sous-bois Plaisir Villepreux, (le Syndicat), a confié par délibération du 10 septembre 1973 puis par une convention signée le 7 juin 1994 l'exploitation de la piscine intercommunale des Clayes-sous-bois Plaisir Villepreux à l'Association de gestion de la piscine (l'Association) ; que par contrat à durée indéterminée de droit privé du 2 juin 1995, M. [redacted] a été engagé par l'Association à compter du 4 juillet 1995 en qualité de directeur au statut cadre ; que le conseil d'administration du Syndicat a décidé en juin 2003 de ne pas renouveler la convention passée avec l'Association et de prendre directement en charge la gestion de la piscine, le transfert des activités de l'Association au syndicat devant intervenir le 1er janvier 2004, mais ne se réalisant concrètement qu'à compter du 1er janvier 2006 ; que le syndicat ayant informé M. [redacted] de ce que, à compter du 1er janvier 2006, l'activité de l'Association était intégrée au sein de celle du syndicat, et que son contrat de travail était transféré à celui-ci, il proposait à l'intéressé les 25 janvier 2006 et 26 avril 2006 un contrat de travail de droit public ; qu'après le refus de M. [redacted] de signer ce contrat, le syndicat l'a convoqué le 3 juillet 2006 à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour raison économique, fixé au 13 juillet 2006 ; qu'il a notifié au salarié le

28 juillet 2006 son licenciement ; que M. [redacted] avait auparavant saisi, le 10 janvier 2006, la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts du Syndicat intercommunal pour la gestion construction de la piscine Les Clayes – Plaisir – Villepreux, l'arrêt retient que la suppression générale le 28 avril 2005 de la délégation de signature que possédait M. [redacted] pour signer des conventions, des devis, pour gérer le personnel et pour payer les factures, constituait une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail (article L. 122-41 selon l'ancienne codification), cette suppression étant de nature à affecter la fonction de M. [redacted] directeur de la piscine, que l'association n'avait pas respecté la procédure disciplinaire, que ce grief reproché au syndicat qui a repris le contrat de travail de M. [redacted], est établi, étant précisé que ce dernier ne conteste pas le bien fondé de la sanction puisqu'il ne s'est attaché qu'à critiquer le non-respect de la procédure à son égard, mais que s'agissant du seul grief établi contre l'employeur qui s'analyse comme un non-respect de procédure d'une sanction disciplinaire, il n'est pas suffisamment grave pour justifier de prononcer la résiliation du contrat de travail de M. [redacted] aux torts du syndicat ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait retiré au salarié la délégation générale de signature, de sorte que le contrat de travail était modifié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 avril 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne l'Association pour la gestion de la piscine intercommunale Les Clayes-Plaisir-Villepreux et le Syndicat intercommunal pour la gestion construction de la piscine Les Clayes-Plaisir-Villepreux aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer à M. Le Corf la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six octobre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

**Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M.**

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur .  
de ses demandes de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts du Syndicat Intercommunal pour la Gestion Construction de la piscine Les Clayes – Plaisir – Villepreux et de condamnation solidaire de ce Syndicat et de l'Association pour la gestion de la piscine intercommunale Les Clayes – Plaisir – Villepreux au paiement d'une somme de 100 000 € à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE "les manquements graves que Monsieur reproche à l'association et au syndicat pour fonder sa demande de résiliation sont les suivants : 1°) la pérennisation d'une situation pénalement répréhensible : selon lui, le montage pour gérer la piscine, qui avait consisté à confier cette gestion à une association, était illégal car constitutif d'une gestion de fait, ce qui a conduit les maires des trois communes concernées à transférer ces activités au syndicat intercommunal ; qu'il ajoute que le transfert a pris du retard en raison de Monsieur Le Coq, chargé du dossier en sa triple qualité de maire-adjoint des Clayes sous Bois, de président de l'association et de président du Syndicat ;

QU'il est vrai que le transfert des activités de l'association au syndicat est essentiellement motivé par des questions d'ordre juridique tenant, selon les propres termes employés par le président du syndicat et de l'association, Monsieur Le Coq, également adjoint au maire des Clayes sous Bois dans un rapport du 14 mai 2003, à la "gestion de fait et au risque d'inéligibilité des élus et à la nécessité de respecter les règles de transparence des procédures publiques" ; qu'il y expliquait que l'association constitue une association "transparente", puisqu'elle a été créée par la collectivité, qu'elle est dirigée majoritairement par ses représentants, qu'elle est financée principalement par la collectivité pour gérer une de ses missions, mais qu'elle gère de l'argent public au lieu et place de la collectivité alors que cet argent, en vertu du principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable, doit normalement être placé entre les mains du comptable public, seul habilité à le manipuler sous peine de qualification par les juridictions financières, de gestion de fait ; qu'il indiquait que les principales sanctions prononcées pour gestion de fait sont l'inéligibilité des élus et pénales, et préconisait donc le

transfert des activités de l'association au syndicat et non plus de confier à l'association la gestion du service public de la piscine parce qu'il conviendrait de respecter des règles de transparence des procédures publiques lourdes à mettre en oeuvre et difficiles à faire fonctionner ; qu'il invoquait également des raisons pratiques motivant le transfert proposé, tenant à la gestion effectuée actuellement par deux entités, c'est à dire le syndicat et l'association, ce qui induit des surcoûts et une gestion administrative alourdie ;

QUE ce rapport a été suivi d'effet, puisque le conseil d'administration du syndicat a voté le 19 juin 2003 le non-renouvellement de la convention avec l'association et la prise en charge directe de la gestion de la piscine avec le transfert des activités de l'association au syndicat ; que cette prise de conscience des élus des trois communes à l'origine de la création du syndicat puis de l'association, ne constitue pas un grief à imputer au syndicat ; qu'elle démontre au contraire que les trois communes ont souhaité se mettre en conformité avec la législation en vigueur, appliquer des règles budgétaires de droit public rigoureuses, et ainsi favoriser la transparence dans la gestion de la piscine" (arrêt p. 4-1, p. 5-1) ;

1°) ALORS QUE Monsieur [redacted], ainsi que l'a elle-même constaté la Cour d'appel, reprochait au Syndicat et à l'Association "la pérennisation d'une situation répréhensible" soit le fait, non d'avoir organisé et participé à une situation de gestion de fait illicite pendant trente ans, mais d'avoir retardé de 2 ans la mise en oeuvre du transfert destiné à rétablir la légalité de la gestion, qui, décidé le 19 juin 2003 avec effet fixé au 1er janvier 2004, n'avait finalement été effectué que le 1er janvier 2006, le contraignant ainsi en toute connaissance de cause à participer es qualités à une gestion de fait illicite ; qu'en le déboutant de sa demande pour des motifs inopérants saluant la "prise de conscience" qu'avait représentée la décision du 19 juin 2003 sans rechercher si le retard apporté à la mise en oeuvre de cette décision ne constituait pas un manquement de l'employeur à ses obligations susceptible de justifier la résiliation judiciaire demandée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 du Code du travail et 1184 du Code civil ;

ET AUX MOTIFS QUE " les manquements graves que Monsieur reproche à l'association et au syndicat pour fonder sa demande de résiliation sont les suivants : 2°) le retrait à titre disciplinaire de ses responsabilités sans respecter la procédure prévue à l'article L. 122-41 du Code du travail ; qu'il explique que par mail du 28 avril 2005, Monsieur Le Coq lui a retiré toute délégation de pouvoirs et de signature, ce qui lui a interdit de prendre la moindre décision concernant la piscine ;

QU'il ressort d'un mail du 28 avril 2005 adressé par Monsieur Le Coq en tant que président de l'association à Monsieur [redacted] que Monsieur Le Coq lui

faisait tout d'abord des remarques et des reproches sur des convocations à l'assemblée générale et lui demandait de réaliser certaines tâches, puis qu'il lui indiquait enfin qu'il lui retirait sa délégation de signature en ces termes :

"À compter de ce jour, je vous retire la délégation de signature. Je définirai avec vous le cadre et les conditions de la nouvelle délégation de signature que je vous accorderai. Cette décision fait suite à la réception de la convention que vous avez signée avec l'Education Nationale" ;

QUE contrairement à ce que soutient l'employeur, cette suppression de la délégation générale de signature que possédait Monsieur [redacted] pour signer des conventions, des devis, pour gérer le personnel et pour payer des factures constitue une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail (article L. 122-41 selon l'ancienne codification) car cette suppression est de nature à affecter la situation de Monsieur Le Corf, directeur de la piscine ;

QUE l'association aurait dû respecter la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du Code du travail (...) dès lors qu'elle prononçait une sanction disciplinaire, c'est à dire convoquer préalablement le salarié en lui précisant l'objet de cette convocation, avoir un entretien avec lui, éventuellement assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise et lui notifier une lettre de sanction motivée ; que cela n'a pas été le cas ; qu'il s'ensuit que le grief reproché au syndicat qui a repris le contrat de travail de Monsieur [redacted] est établi, étant précisé que ce dernier ne conteste pas le bien-fondé de la sanction, puisqu'il ne s'est attaché qu'à critiquer le non-respect de la procédure à son égard (...)" ;

QUE le seul grief établi contre l'employeur étant un non-respect de procédure d'une sanction disciplinaire, il n'est pas suffisamment grave pour justifier de prononcer la résiliation du contrat de travail de Monsieur [redacted] aux torts du syndicat comme il le réclame (...)" (arrêt p. 5-2, p. 6 alinéas 1 et 6) ;

2°) ALORS QUE la modification à titre disciplinaire du contrat de travail du salarié ne peut lui être imposée ; que le salarié victime d'une telle modification est en droit de faire constater que cette voie de fait justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que par courriel du 29 avril 2005, Monsieur [redacted] s'était vu retirer par le président de l'association "la délégation générale de signature qu'(il) possédait pour signer des conventions, des devis, pour gérer le personnel et pour payer des factures", retrait dont elle a constaté qu'il affectait ses fonctions et sa situation de directeur de la piscine en le privant des pouvoirs nécessaires à leur exercice ; qu'en jugeant cependant ce manquement d'une gravité insuffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail du salarié la Cour d'appel, qui

n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1231-1 du Code du travail et 1184 du Code civil ;

3°) ALORS QUE dans ses écritures d'appel, soutenues oralement à l'audience, Monsieur [redacted] dénonçant le retrait, par mail du 28 avril 2005, de "toute délégation de pouvoirs et de signature" comme lui ayant "interdit de prendre la moindre décision engageant la piscine... au mépris de son contrat de travail..." et l'ayant "... empêché d'exercer ses fonctions dans des conditions normales..." avait conclu : "À elle seule, l'existence d'une modification du contrat de travail aussi importante, à titre de sanction et en dehors de toute procédure disciplinaire régulière suffit à justifier la demande de résiliation judiciaire formée par Monsieur [redacted]" (ses conclusions p. 3 in fine) ; que le salarié ne se bornait donc pas à invoquer la méconnaissance des règles applicables à la procédure disciplinaire mais reprochait à l'employeur de lui avoir imposé à titre de sanction et en dehors de toute procédure disciplinaire régulière une modification de son contrat de travail "l'empêchant d'exercer ses fonctions dans des conditions normales", et "justifiant à elle seule" la résiliation sollicitée ; qu'en réduisant ces prétentions, aux termes desquelles le salarié reprochait à l'employeur de lui avoir imposé dans des conditions irrégulières une modification de son contrat de travail, à une simple méconnaissance des règles de procédure applicables à une sanction disciplinaire, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige et, partant, violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

4°) ALORS en toute hypothèse QUE l'acceptation, par le salarié, d'une modification de son contrat de travail infligée à titre disciplinaire ne peut résulter de son seul silence, en l'absence d'autres éléments manifestant sa volonté non équivoque d'y consentir ; que la Cour d'appel ne pouvait déduire aucune acceptation, par Monsieur [redacted], de la modification de son contrat de travail qui lui avait été imposée à titre disciplinaire du seul fait qu'il n'avait pas, devant elle, contesté le bien fondé de cette sanction, qu'il critiquait par ailleurs comme ayant été infligée dans des conditions irrégulières, et justifiant, par son importance, la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'en retenant, à l'appui de sa décision, que le salarié "... ne contestait pas le bien fondé de la sanction puisqu'il ne s'(était) attaché à critiquer que le non-respect de la procédure à son égard" la Cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 du Code du travail, 1134 et 1184 du Code civil.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE "la lettre de licenciement notifiée à Monsieur L... est rédigée en ces termes :

"... Nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour un motif économique. Comme il a été évoqué lors de l'entretien préalable, la raison économique est justifiée par les éléments suivants :

la gestion de la piscine par deux organisations différentes (syndicat et association) induisait des surcoûts et une gestion administrative alourdie... afin de sauvegarder la compétitivité de cette activité, il a été décidé... de ne pas renouveler la convention passée entre le Syndicat Intercommunal et l'association de gestion de la piscine. En conséquence, le transfert des activités de l'association de gestion au syndicat a été décidé. Ce transfert d'activité entraînant le transfert de l'ensemble du personnel. Le transfert est devenu effectif au 1er janvier 2006, ce dont vous avez été informé.

Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (...) nous vous avons proposé dès le 25 janvier 2006 un contrat de droit public à durée indéterminée. Vous n'avez pas accepté ce nouveau contrat qui reprenait les dispositions essentielles de votre contrat de droit privé.

Nous avons procédé à des recherches en vue d'un reclassement. À cet effet, nous avons sollicité les communes de Clayes sous Bois, Plaisir et Villepreux (...) afin de connaître si un poste de directeur de piscine était vacant. Les réponses reçues n'ont pas permis de vous proposer un reclassement. Aucun autre poste disponible n'a été trouvé dans votre secteur géographique actuel.

Nous avons également envisagé de répondre à notre obligation d'assurer votre adaptation à un autre éventuel emploi sans toutefois pouvoir déceler des opportunités favorables ou positives. Il en résulte une incidence précise et objective sur la possibilité de maintenir votre emploi.

Nous nous trouvons donc dans l'obligation de procéder... à votre licenciement..." (arrêt p. 6 in fine, p. 7)

QUE "... les pièces du dossier établissent... que le Syndicat Intercommunal a proposé un premier contrat de travail de droit public le 25 janvier 2006 à Monsieur L... et sur lequel le préfet des Yvelines a formulé des observations le 3 avril 2006 ; que par lettre du 10 avril 2006, Monsieur L... a indiqué au maire des Clayes sous Bois qu'il refusait de signer le contrat aux motifs qu'une régie était créée sans qu'il soit impliqué et que le contrat l'affiliait à une caisse de retraite qui lui faisait perdre des points ; que le syndicat lui a proposé un nouveau contrat de travail le 26 avril 2006, reçu en main propre le 27 avril ; que dans le courrier accompagnant

le contrat, le syndicat explique qu'il a tenu compte des observations du préfet et que, sans réponse de Monsieur . . . f dans un certain délai, il considèrerait qu'il refusait de signer le contrat et engagerait une procédure de licenciement comme le prévoit l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 ; que le 12 mai 2006, le préfet des Yvelines apposait son visa sur le contrat du 26 avril 2006 ; que sans aucune réponse écrite de Monsieur . . . ; le syndicat lui a adressé une lettre RAR le 14 juin 2006 lui renouvelant sa demande de réponse au contrat du 26 avril 2006 et lui indiquant à nouveau que, sans réponse avant le 26 juin 2006, il considèrerait que son refus est tacite et engagerait une procédure de licenciement ;

QUE contrairement à ce que soutient Monsieur . . . , son absence de réponse au contrat de travail du 26 avril 2006 proposé par le syndicat, malgré les demandes réitérées de celui-ci, s'analyse en un refus de signer le dit contrat, pourtant visé par le préfet des Yvelines à la différence du précédent contrat du 25 janvier 2006 sur lequel il avait fait des observations ;

QU'il est acquis en droit que le refus, par le salarié, des conditions d'intégration proposées par la personne publique reprenant l'entité économique à laquelle il est rattaché, en raison des modifications qu'elles apportent au contrat de travail en cours au jour du transfert, constitue pour l'employeur une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement pour motif économique, dès lors qu'il ne lui est pas possible, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat ; que tel est le cas en l'espèce ; que Monsieur . . . f a refusé le contrat de travail du 26 avril 2006 du syndicat, personne publique lui permettant de poursuivre son activité de directeur de la piscine sous la direction et la responsabilité dudit syndicat, qui a engagé une procédure de licenciement contre lui ;

QU'il ressort de la lettre de licenciement que le motif de la rupture était constitué par le refus du contrat de droit public proposé à Monsieur . . . ainsi que le syndicat y était légalement tenu ; que cela résulte notamment des termes suivants de la lettre : "Vous n'avez pas accepté ce nouveau contrat qui reprenait les dispositions essentielles de votre contrat de travail de droit privé..." après que le syndicat ait exposé le transfert de l'activité de l'association au syndicat, puis les conséquences légales du transfert sur le contrat de travail" ; que les pièces du dossier, dont le courrier du préfet des Yvelines, établissent qu'il n'était pas possible pour le syndicat de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours de Monsieur . . . au jour du transfert, au regard des dispositions législatives et réglementaires dont il relevait et qu'il lui a donc offert le même emploi, mais dans le cadre du droit

public reprenant les conditions essentielles de son contrat de droit privé, visées par le préfet le 12 mai 2006 ;

QUE la rupture n'avait pas un motif économique ; que le syndicat n'était pas tenu en conséquence d'observer les prescriptions de l'article L. 321-1-2 du Code du travail en vigueur (actuellement L. 1222-6) ainsi que l'article L. 321-1 (actuellement L. 1233-3) ; que le refus de Monsieur [ ] des conditions mises par le syndicat à son intégration au service de la collectivité publique dans la proposition du contrat de droit public qui lui a été soumise le 26 avril 2006 constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (...)" ;

ALORS QUE la qualification que l'employeur a donnée au licenciement s'impose au juge prud'homal ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'aux termes de la lettre de licenciement notifiée à Monsieur [ ] le 26 juillet 2006 l'employeur se déclarait "... contraint de procéder à (son) licenciement pour un motif économique... raison économique... justifiée par les éléments suivants : la gestion de la piscine par deux organisations différentes (syndicat et association) induisait des surcoûts et une gestion administrative alourdie" et précisait qu'" afin de sauvegarder la compétitivité de cette activité, il a été décidé... de ne pas renouveler la convention passée entre le Syndicat Intercommunal et l'association de gestion de la piscine (...)" ; qu'ayant exposé que le transfert d'activité au profit du syndicat résultant de cette réorganisation avait emporté transfert des personnels, et que Monsieur [ ] avait refusé le contrat de droit public qui lui avait été proposé, l'employeur poursuivait "... Nous avons procédé à des recherches en vue d'un reclassement (...) Aucun autre poste disponible n'a été trouvé dans votre secteur géographique actuel... Nous avons également envisagé de répondre à notre obligation d'assurer votre adaptation à un autre éventuel emploi sans toutefois pouvoir déceler des opportunités favorables ou positives. Il en résulte une incidence précise et objective sur la possibilité de maintenir votre emploi. Nous nous trouvons donc dans l'obligation de procéder à votre licenciement (...)" ; que par les termes clairs et précis de cette lettre invoquant un licenciement pour motif économique consécutif à une réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, une vaine recherche de reclassement et l'impossibilité d'adapter le salarié à son emploi, l'employeur avait expressément donné au licenciement la qualification de licenciement pour motif économique ; que cette qualification s'imposait au juge ; qu'en énonçant expressément que "la rupture n'avait pas un motif économique" de telle sorte que l'employeur n'était pas tenu de respecter les prescriptions légales applicables à cette catégorie de licenciement, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige tels que fixés par la lettre de licenciement, et violé les articles L. 1232-6 et L. 1232-16 du Code du travail.