

Attendu que M. X..., employé par l'association Revivre depuis 1972, d'abord en qualité de comptable et en dernier lieu en qualité de directeur administratif, a été licencié pour motif économique le 21 février 2002 ;

Sur la fin de non recevoir soulevée par la défense ;

Attendu que l'employeur soulève l'irrecevabilité du pourvoi au motif que les moyens ne précisent pas les chefs de dispositif attaqués ;

Mais attendu que s'agissant d'une procédure sans représentation obligatoire et les moyens étant suffisamment formulés, la fin de non recevoir doit être rejetée ;

Sur le sixième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué de ne pas avoir statué sur les demandes du salarié tendant à l'infirmité du jugement concernant l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés sur repos compensateur ;

Mais attendu que l'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du nouveau code de procédure civile, le moyen, en ce qu'il porte sur la demande de congés payés sur repos compensateur, n'est pas recevable ; que la cour d'appel ayant statué sur la demande d'indemnité conventionnelle par adoption de motifs, il n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le septième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement vexatoire ;

Mais attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 321-1, alinéa 3, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002 ;

Attendu que selon ce texte, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe

auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur peut démontrer par tous moyens qu'il a satisfait à l'obligation de reclassement préalablement au licenciement et qu'il est justifié par les attestations produites d'offres à temps partiel refusées par le salarié ;

Qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'offres écrites et précises proposées au salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les premier, deuxième, quatrième et cinquième moyens ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 juin 2004, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Rennes ;

Condamne l'association Revivre aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne l'association Revivre à payer à M. X... la somme de 1 000 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 partiellement cassé ;

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