Image not found or type unknown

Contrat de transition professionnelle : peut-on contester son licenciement ?

Fiche pratique publié le **08/04/2014**, vu **30646 fois**, Auteur : Jean-Philippe SCMITT Avocat

L'adhésion d'un salarié à un contrat de transition professionnelle (CTP) ne le prive pas de la possibilité de contester le motif économique de son licenciement

~Dans un arrêt rendu le 12 mars 2014 (n° 12-22901), la Cour de cassation précise que l'adhésion d'un salarié à un contrat de transition professionnelle (CTP) ne le prive pas de la possibilité de contester le motif économique de son licenciement devant le Conseil de prud'hommes. Dans cette affaire, le salarié, licencié pour motif économique, avait accepté quelques jours plus tard la proposition d'un contrat de transition professionnelle qui lui avait été transmise avant la notification de son licenciement. Estimant être en droit de contester le motif économique invoqué à l'appui de son licenciement, il s'est adressé aux prud'hommes et a obtenu gain de cause puisque ledit licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse. L'employeur a formé un pourvoi en cassation et notamment soutenu que l'adhésion à un CTP s'analysant en une rupture d'un commun accord, le salarié n'est plus recevable à contester, sauf fraude ou vice du consentement, la légitimité d'un licenciement pour motif économique qui n'a pas eu lieu.

La haute juridiction ne suit pas l'argumentaire de l'employeur. Elle considère en effet que « si l'adhésion d'un salarié à un contrat de transition professionnelle entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ». Cette jurisprudence est ainsi conforme à ce qui a déjà été jugé pour la convention de reclassement personnalisé (CRP) (notamment Soc., 5 mars 2008, n° 07-41.964 ou Soc., 26 juin 2012, n° 11-14.947).

Pour être complet, il faut dire que cet arrêt de la cour de cassation permet aussi au salarié signataire d'un CTP de contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, ce que les premiers juges avaient du reste examiné (ils avaient en effet estimé que l'employeur ne donnait pas d'indication sur l'éventualité de l'existence d'un poste disponible dans la filiale de Singapour, ce dont il résultait qu'il n'avait pas satisfait de manière loyale et sérieuse à son obligation de reclassement). Rappelons enfin que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a remplacé la CRP et le CTP le 1er septembre 2011. Le CSP étant très proche de ces deux dispositifs, la jurisprudence devrait être la même en matière de contestation du licenciement.

Jean-philippe SCHMITT
Avocat à DIJON (21)
Spécialiste en droit du travail
11 Bd voltaire
21000 DIJON
03.80.48.65.00
http://blogavocat.fr/space/jpschmitt

Cabinet d'Avocats

Jean-Philippe SCHMITT
Avocat associé

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés