



Pourvoi numéro : F1970001

**Note explicative relative à l' avis n° 15003 du
03/04/2019 - Chambre sociale -**

La chambre sociale de la Cour de cassation a été saisie par le conseil de prud'hommes de Nantes, d'une demande d'avis ainsi libellée :

L'article 1226 du code civil (dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016), qui impose notamment, préalablement à toute résolution unilatérale du contrat et sauf urgence, de mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable, est-il applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ?

Dans l'affirmative, quelles sont les conséquences juridiques attachées à la prise d'acte prononcée sans que cette exigence ait été respectée ?

L'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations a inséré à l'article 1226 du code civil, la possibilité pour un créancier, à ses risques et périls, de résoudre unilatéralement le contrat par voie de notification au débiteur défaillant, sous condition d'une mise en demeure préalable de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable.

L'article 1105 du code civil, issue de la même ordonnance, a précisé que les contrats, qu'ils aient ou non une dénomination propre, sont soumis à des règles générales, insérées dans le code civil sous le sous-titre « *le contrat* » (*titre III, livre III*). Les règles particulières à certains contrats sont établies dans les dispositions propres à chacun d'eux. Les règles générales s'appliquent sous réserve de ces règles particulières.

La chambre sociale de la Cour de cassation, depuis des arrêts du 25 juin 2003, a consacré la possibilité pour un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produisant les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission (Soc., 25 juin 2003, pourvois n° 01-42.335, 01-42.679, 01-43.578, *Bulletin civil* 2003, V, n° 209). Elle a étendu ce régime à l'hypothèse de la démission motivée par les faits reprochés par le salarié à son employeur (Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 03-45.031, *Bull.* 2006, V, n° 109 ; Soc., 13 décembre 2006, pourvoi n° 04-40.527, *Bull.* 2006, V, n° 375), et à celle de la remise en cause par le salarié de sa démission en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque (Soc. 9 mai 2007, n°05-40.518, 05-41.324, 05-40.315, 05-42.301, P-B-R-I ; Soc.19 décembre 2007, n°06-42.550, *Bull.*n°218).

S'agissant du contrat à durée déterminée, l'article L.1243-1 du code du travail prévoit

la possibilité de rompre le contrat de travail avant l'échéance du terme notamment en cas de faute grave ; les conséquences de cette rupture sont régies par les dispositions des articles L.1234-3, L.1234-4 et L.1234-10 du code du travail.

Dans l'affaire soumise au conseil de prud'hommes de Nantes, le salarié, qui avait signé un contrat à durée déterminée avec l'employeur, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail, et demandait à la juridiction prud'homale de faire produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement. L'employeur entendait lui voir produire les effets d'une démission.

La question soumise à la Cour de cassation a été formulée en termes généraux, c'est à dire sans faire référence à l'existence en l'espèce d'un contrat à durée déterminée, centrant la question sur la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail.

La chambre sociale, après avoir rappelé les dispositions des articles 1224, 1225 et 1226 du code civil relatives à la résolution du contrat, constate que les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières, et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du code civil ne leur sont pas applicables.

En conséquence, elle répond par la négative à la demande d'avis présentée par la juridiction prud'homale : l'article 1226 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, n'est pas applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail.