

- Le salarié qui prend acte de la rupture n'a pas à adresser une mise en demeure préalable à l'employeur

La Cour de cassation, saisie pour avis, a relevé que les règles du code civil relatives à la rupture d'un contrat ne s'appliquaient pas en matière de rupture du contrat de travail. Un salarié qui prend acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur n'a donc pas à le mettre préalablement en demeure de régulariser la situation.

Un salarié en contrat à durée déterminée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et demandait aux juges de faire produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur entendait lui voir produire les effets d'une démission.

Un salarié peut effectivement **prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur** s'il lui reproche un grave manquement à ses obligations. Dans ces circonstances, lorsque la gravité des manquements est constatée, les juges font produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission. Pour rappel, seul un salarié en CDI peut rompre le contrat de la sorte (cass. soc. 21 janvier 2009, n° 07-41822, BC V n° 18).

Dans ce contexte, la juridiction prud'homale a sollicité l'avis de la Cour de cassation sur un point de droit spécifiquement lié à la prise d'acte, sans évoquer le CDD du salarié. L'article 1226 du code civil, qui impose au créancier, **avant toute résolution unilatérale du contrat, 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 ?

Aux termes de ce texte, ce n'est que lorsque l'inexécution persiste que le créancier notifie au débiteur la résolution du contrat et les raisons qui la motivent, celles-ci devant être suffisamment graves.

La prise d'acte de la rupture étant fondée sur des reproches fait à l'employeur, ce texte du code civil impliquerait-il finalement que le salarié fasse tout d'abord part de ses griefs à l'employeur et lui demande de régulariser la situation avant de pouvoir prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur si ce dernier ne fait rien ?

La Chambre sociale a répondu par la négative à la question posée. Elle rappelle 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.

Le salarié n'a donc aucune demande à formuler auprès de l'employeur avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier.

[Source](#) : *RF Paye Cass. soc. 3 avril 2019, avis n° 15003*