

Précisions sur la notion de « perte d'emploi » ouvrant au locataire donnant congé le bénéfice du délai de préavis réduit.

Philippe Briand, Maître de conférences à la faculté de droit de Nantes, membre du Centre de recherche en droit immobilier de l'ICH Ouest

Le préavis est une institution singulière. Les textes l'imposent comme le savoir-vivre minimum que doit manifester quiconque s'apprête à porter un coup bas à son cocontractant. Il en est ainsi dans les rapports de location régis par la loi du 6 juillet 1989. On sait que le locataire dispose du pouvoir discrétionnaire de mettre fin au contrat de bail à tout moment et unilatéralement. Encore doit-il en aviser le bailleur suffisamment à l'avance pour lui éviter de subir une période d'interruption dans l'exploitation de son bien. L'article 15-I, alinéa 2, de la loi du 6 juillet 1989 fixe à trois mois la mesure de cette élémentaire prévenance lorsque le congé émane du locataire.

Mais le départ du locataire ne fut pas exclusivement envisagé par le législateur comme le résultat d'un choix personnel. Il peut aussi être imposé par les circonstances. Nous sommes alors dans une tout autre logique. Lorsque l'impossibilité d'exécuter le contrat est la conséquence d'un événement parfaitement indépendant de la volonté des parties, il convient de répartir, entre les cocontractants, la charge des risques du contrat. On sait que, par dérogation à la règle de droit commun, il arrive que ces risques soient imputés au créancier de l'obligation inexécutée. *Res perit creditori* dira-t-on alors avec fatalité.

Telle fut manifestement la position du législateur dans la loi du 6 juillet 1989 pour le cas où le locataire subirait une modification de sa situation professionnelle l'empêchant de poursuivre l'exécution du contrat de bail. Le preneur peut ainsi donner congé en respectant un délai de préavis réduit à un mois « en cas de mutation, de perte d'emploi ou de nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi ».

Réduit à un mois, le délai de préavis ne remplit plus sa fonction préventive ordinaire. Il sera perçu par le bailleur comme une sujétion arbitraire, voire une sanction injustifiée, celui-ci n'étant plus en situation de trouver un nouveau locataire dans le bref délai qui lui est imposé.

Le manque à gagner que le bailleur éprouve dans cette circonstance ne trouve de véritable justification juridique que dans un prolongement de la théorie des risques. Certes, l'obstacle que rencontre son cocontractant dans l'exécution de ses obligations n'est pas absolu et il ne relève pas de la force majeure, néanmoins c'est un raisonnement analogue à celui qui fonde la théorie des risques qui justifie que l'on fasse supporter au bailleur les conséquences d'un empêchement relatif à la prestation du preneur. Il importe donc de vérifier que cette charge exorbitante ne sera imposée au bailleur que dans les seuls cas prévus par la loi.

Tel est le sens de l'arrêt ci-dessus rapporté.

Un locataire sans emploi donne congé à son bailleur avec un préavis d'un mois. Le bailleur objecte qu'un préavis ordinaire de trois mois lui est dû, car son cocontractant ne satisfait pas, selon lui, aux conditions posées par la loi pour le bénéfice du préavis réduit. Le jugement du tribunal d'instance donne raison au bailleur et la troisième chambre civile de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre cette décision, au motif principal que la seule absence d'emploi ne met pas le locataire en position de bénéficier du délai de préavis réduit.

Cette motivation semble relever de l'évidence : assurément, l'absence d'emploi n'est pas assimilable à la perte d'emploi envisagée par le législateur. Ainsi, le locataire sans emploi au jour de la conclusion du bail ne saurait ensuite s'appuyer sur cette situation pour bénéficier du

délai de préavis abrégé le jour où il décide de donner congé.

Tout cela est tellement incontestable qu'on a peine à croire que quiconque ait jamais prétendu le contraire. D'où l'impression étrange que le message que tente de faire passer ici la Cour de cassation pourrait être plus subtil. Ne s'agirait-il pas de faire admettre que le locataire ne peut se prévaloir du délai de préavis réduit qu'autant que le congé donné par lui intervient immédiatement après l'événement justifiant la réduction du délai (en l'espèce, la perte d'emploi) ?

La cour d'appel de Paris avait naguère soutenu cette position en refusant d'accorder au locataire le bénéfice du délai de préavis abrégé, dans la mesure où la perte d'emploi invoquée était antérieure de 11 mois à la notification du congé. La motivation tenait en une formule plus séduisante que convaincante : « pour que subsiste un lien de causalité entre la perte de l'emploi et le congé de nature à justifier un délai de préavis réduit à un mois, celui-ci doit être délivré à une date suffisamment proche [...] » (CA Paris, 6e ch. C, 2 octobre 1995, *Loyers et copr.* 1996, n° 6).

Si l'exigence d'un lien de causalité est parfaitement justifiée, il est en revanche très contestable d'en subordonner la vérification à la rapidité de l'enchaînement se produisant entre la perte d'emploi et le congé. Du reste, ce n'est pas vraiment au moment du licenciement que se manifeste l'impérieuse nécessité de se libérer du bail. Le locataire brutalement privé de son emploi ne réalise pas immédiatement que cette circonstance doit le conduire à quitter son logement. Sa priorité est de retrouver un nouvel emploi, précisément pour subvenir à ses dépenses courantes, et notamment pour conserver le logement dont il est locataire. Ce n'est souvent qu'au bout de six mois, voire un an, lorsque les indemnités auront été dépensées, lorsque les allocations auront diminué que l'impossibilité de faire face aux charges de loyer se fera gravement ressentir. C'est là que l'urgence apparaîtra et nul ne pourrait alors soutenir que le congé ne trouve pas sa cause dans la perte d'emploi. C'est à ce moment et non dans les semaines qui suivent la perte d'emploi, que naît l'impossibilité d'exécuter le contrat, et donc, la nécessité de s'en libérer sans avoir à observer le préavis ordinaire.

Il y aurait par trop de subtilité à prétendre qu'au-delà des quelques mois qui suivent son licenciement le locataire ne serait plus en situation de perte d'emploi, mais en situation d'absence d'emploi... d'ailleurs, la Cour de cassation ne l'a pas vraiment dit. Il est donc permis d'espérer qu'elle ne l'a pas pensé.

**Mots clés :**

BAIL D'HABITATION OU MIXTE \* Congé par le locataire \* Délai de préavis \* Perte d'emploi