

La seule absence d'emploi ne permet pas de bénéficier d'un préavis abrégé

Christophe Willmann

Le locataire ne peut bénéficier d'un préavis abrégé d'un mois en cas d'absence d'emploi.

Le traitement juridique de la question du préavis abrégé ouvert au locataire, en cas de perte d'emploi, évoque, par son inutile complexité et son opacité incompréhensible, le thème du mépris du droit (F. Terré, *Le temps du mépris*, in *Clés pour le siècle*, Dalloz, 2000, p. 405). Le mépris (mépris, absence de prix) s'entend de la réaction face à l'absence d'efficacité de la règle de droit (trop riche, trop complexe, parfois incantatoire, difficile d'accès...). C'est peut-être le risque encouru en matière de droit du bail, dans l'hypothèse très précise de la situation du locataire qui, affecté par les difficultés du marché du travail, est susceptible de bénéficier à ce titre d'un délai de préavis abrégé (un mois au lieu de trois). Mais trop de questions demeurent en l'état : que faut-il entendre par « absence d'emploi », « perte d'emploi » ? Le locataire doit-il perdre son emploi pendant la durée de son bail, peut-il avoir été chômeur avant la signature de celui-ci ?... Les réponses restent mystérieuses et surtout très fluctuantes, génératrices d'une véritable insécurité juridique, parce que la doctrine législative est trop évolutive et ne parvient pas à fixer des règles simples (I). Quant aux juges, confrontés à cette incohérence du législateur, ils retiennent de solutions tranchées, certes, mais souvent trop restrictives (II).

I - Un rapide panorama des normes législatives donnera la mesure du désarroi du juriste face à cette question pourtant simple : à quelles conditions un locataire sans emploi peut-il obtenir le bénéfice d'un préavis abrégé ? La loi a modifié à cinq reprises, en l'espace de vingt ans, ses prescriptions.

Dans un premier temps, la loi n° 82-526 du 22 juin 1982 relative aux droits et obligations des locataires et des bailleurs prévoyait que « le délai de préavis est de trois mois ; toutefois, en cas de mutation ou de perte d'emploi, le locataire peut notifier son congé au bailleur en observant un délai de préavis réduit à un mois » (art. 17). La loi du 23 déc. 1986 (art. 14) reprend ces mêmes dispositions.

La doctrine administrative entend pourtant de manière très étroite ce droit au bénéfice d'un préavis abrégé « [...] d'ordre exceptionnel et doit, selon la jurisprudence, être interprétée strictement : en conséquence, les termes « perte d'emploi » excluent le changement d'activité ou l'abandon de poste et notamment la démission. En revanche, la « mutation » peut être imposée ou demandée » (J.-Cl. Civil, art. 1708 à 1762, Fasc.132, 1991, par J.-P. Blatter, n° 39 ; Rép. min. n° 14710, JOAN 4 mai 1987, p. 2589).

Mais l'administration paraît peu fixée, lorsque la question posée porte sur la situation du locataire au chômage ayant retrouvé un emploi : « il semble que l'on puisse considérer d'une façon assez large la notion de « perte d'emploi » prévue par la loi : la jurisprudence retient le critère de la perte d'emploi, mais aussi la prise du nouvel emploi qui peut lui être consécutive » (Rép. min. n° 8640, JOAN Q 8 mai 1989, p. 2155). Mais deux mois plus tard, une position exactement inverse est soutenue par l'autorité administrative : « le fait de trouver ou retrouver un emploi ne peut donc pas permettre à un locataire de réduire son délai de préavis » (Rép. min. n° 10292, JOAN Q 10 juill. 1989, p. 3155 ; Loyers et copr. 1989, n° 501). Un an plus tard, l'administration opère à nouveau un revirement, pour revenir sur la conception extensive adoptée précédemment : « l'intention du législateur a été, en effet, de permettre à ces personnes de retrouver dans les meilleurs délais et conditions un nouvel emploi. La rapidité avec laquelle s'effectue un changement de résidence ne peut que contribuer à la réalisation d'un tel objectif » (Rép. min. n° 3128, JO Sénat Q 23 août 1990, p. 1830).

Dans un second temps, le législateur, intégrant l'évolution des données législatives et sociales, a par la loi n° 89-462 du 6 juill. 1989, maintenu les causes de délai abrégé (mutation, perte d'emploi) pour les élargir à deux autres situations : la nécessité de changer de domicile pour un locataire âgé de plus de soixante ans ayant des ennuis de santé et enfin le bénéficiaire du revenu minimum d'insertion (art. 15). Mais la doctrine administrative n'a pas voulu étendre encore ces cas de préavis abrégés. Les cas de « modifications dans la poursuite des études, fin des études, non-aboutissement d'un projet professionnel, ne correspondant pas à des situations prévues par la loi, le délai de préavis d'un mois ne peut trouver à s'appliquer » (Rép. min. n° 24348, JO Sénat Q 29 mars 1993, p. 598).

Enfin, la loi n° 94-624 du 21 juill. 1994 (D. 1994, Lég. p. 378) a créé un cinquième cas de préavis abrégé au profit du locataire, dans l'hypothèse de la perte d'un nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi et la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janv. 2002 a encore élargi le spectre, en créant une sixième possibilité d'obtenir un préavis abrégé, liée à l'obtention d'un premier emploi.

II - Alors que le législateur a élargi les causes de réduction du délai de préavis au profit du locataire, tout en laissant incertain leur régime et leur définition précise, il devenait utile et intéressant de se reporter aux solutions proposées par les juges, à l'occasion d'un contentieux assez abondant qui s'est développé.

L'analyse de la jurisprudence ne donne pas pour autant les résultats escomptés. La ligne directrice générale est celle d'une lecture restrictive, « compte tenu du caractère dérogatoire de ces dispositions et de leur interprétation nécessairement stricte » (TI Paris 24 mars 1987, Bull. loyers 1987, n° 300, note B.-V. P). Pourquoi ? Parce que « dans certains cas, [l'instauration d'un préavis abrégé] pourrait se révéler inéquitable à l'égard du propriétaire, lorsque celui-ci est lui-même titulaire de revenus modestes essentiellement tirés du prix du loyer dont il risquerait de se trouver momentanément privé, faute d'avoir pu trouver un nouveau locataire dans le délai très court d'un mois » (Rép. min. n° 24348, JO Sénat Q 29 mars 1993, p. 598). Les juges se gardent bien de rendre aussi explicite leurs décisions (le plus souvent, restrictives). Bref, le bilan jurisprudentiel est contrasté : certaines décisions sont d'un réel intérêt, parce que la position du juge s'explique par un raisonnement strictement juridique ; mais d'autres abandonnent résolument ce terrain, retenant une solution de pure opportunité qui ne se justifie pas nécessairement.

La première ligne jurisprudentielle ne peut qu'être approuvée : les juges refusent (ou accordent) le bénéfice du préavis abrégé au profit du locataire sans emploi, invoquant des considérations de pure logique juridique. L'arrêt rapporté en est l'illustration : la locataire, sans emploi depuis un certain temps, tentait d'invoquer la « perte d'emploi », seule susceptible d'ouvrir droit au préavis abrégé. A juste titre, la Cour de cassation rappelle que les notions de « perte d'emploi » et d'« absence d'emploi » ne sauraient être confondues. Elles ne recouvrent ni la même réalité, ni le même traitement juridique, et appellent donc un régime juridique différent, au regard du droit du locataire.

Mais lorsque la Cour de cassation relève que les conditions légales sont bien remplies, elle en tire la conséquence logique qu'aucun motif de droit ne saurait alors être invoqué pour refuser à l'intéressé ce droit. Il importe peu, dans ces conditions, que la perte d'emploi soit consécutive à l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée (Cass. 3e civ. 8 déc. 1999, Bull. civ. III, n° 236 ; D. 2000, IR p. 17 ). De même, la Cour vérifie l'exactitude matérielle des faits invoqués : un locataire, victime d'une perte d'emploi en juillet 1995, ne peut demander le bénéfice d'un préavis abrégé un an et demi plus tôt (janvier 1994) (Cass. 3e civ. 21 juill. 1999, Bull. civ. III, n° 184 ; D. 1999, IR p. 211 .

On peut légitimement se montrer beaucoup plus réservé sur la jurisprudence, lorsqu'elle repose sur des fondements non plus juridiques, mais de pure opportunité. Le raisonnement, sans assise ni justification, conduit à des décisions sans références, sans doctrine ferme. On ne comprend pas ainsi pourquoi la Cour de cassation a refusé le bénéfice du préavis abrégé à un locataire dont le contrat de travail à durée déterminée venait à expiration, au prétexte qu'il

connaissait sa situation professionnelle à la signature de son bail, et a donc violé son obligation d'exécuter de bonne foi son contrat (Cass. 3e civ. 30 sept. 1998, D. 1999, Somm. p. 137, obs. CRDP Nancy II ); à un locataire, au motif que l'emploi perdu n'était pas salarié, mais exercé dans le cadre d'une profession libérale (Cass. 3e civ. 16 mars 1994, Bull. civ. III, n° 51 ; JCP 1994, IV, n° 1297 ; et éd. N 1994, p. 293, note A. Djigo ; Administrer 1994, p. 23, note C. Giverdon ; D. 1994, IR p. 84 ). Ces deux décisions reposent sur des exigences purement jurisprudentielles, non visées par la loi.

Mots clés :

BAIL D'HABITATION * Loi du 6 juillet 1989 * Congé * Préavis * Locataire * Délai d'un mois