



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

BAIL D'HABITATION

FRANCINE MACORIG-VENIER

Référence de publication : Droit et Patrimoine, N° 83, 1er juin 2000

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

BAIL D'HABITATION

Observations : Moins d'un an après la conclusion d'un bail d'habitation, les preneurs notifièrent au bailleur un congé avec un délai de préavis d'un mois en visant les trois motifs différents prévus par l'article 15-1, alinéa 2 de la loi du 6 juillet 1989 permettant au locataire de bénéficier d'un délai réduit de préavis. Le bailleur considérant nul un tel congé, les assigna en paiement des loyers dus au titre du délai de préavis de trois mois non respecté. Sa demande a été rejetée par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion. Son pourvoi connaît le même sort.

Le locataire bénéficie du délai de préavis réduit à un mois même en l'absence d'indication précise dans le congé du motif permettant d'invoquer un tel délai ; la non-reconduction d'un contrat à durée déterminée constitue une perte d'emploi.

[Cass. 3ème civ., 8 décembre 1999, n T 98-10.206, n 1681 P + B, Fontaine c/ Olle, rejet, CA Saint-Denis de la Réunion, 5 septembre 1997]

Observations :

Par le présent arrêt, la Cour de cassation apporte des précisions intéressantes tant sur les modalités du congé délivré par le preneur au bailleur visant à mettre fin à un bail soumis à la loi du 6 juillet 1989 que sur la notion de « perte d'emploi ». S'agissant du congé délivré par le locataire, beaucoup moins formaliste que celui délivré par le bailleur au locataire, la Cour de cassation refuse précisément d'ajouter à la loi des exigences qu'elle ne comporte pas.

Ainsi, si les dispositions de l'article 15 de la loi, qui régissent la délivrance des congés émanant de l'une ou de l'autre partie, imposent au bailleur d'indiquer le motif du congé à peine de nullité (L. 6 juill. 1989, art. 15-I, al. 1er), en revanche, elles ne posent aucune exigence semblable concernant le congé émanant du locataire et ce, alors même que ce dernier entend bénéficier d'un délai de préavis réduit. Le délai de préavis, qui est de trois mois en principe, peut être réduit à un mois dans certaines circonstances : mutation, perte d'emploi, nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi, ou encore pour les locataires âgés de plus de 60 ans et dont l'état de santé justifie un changement de domicile, enfin, en faveur des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

Il aurait, certes, pu paraître logique qu'en de telles circonstances soit imposée une motivation précise du congé afin que le bailleur puisse d'emblée être mis en mesure de vérifier la réunion des conditions légales. Telle n'a pas été la position du législateur. Faisant application de l'adage « pas de nullité sans texte », la Cour de cassation refuse de considérer qu'est nul le congé délivré avec préavis d'un mois en l'absence d'indication du motif précis permettant au locataire de bénéficier du préavis réduit. Il suffit qu'en cas de demande du bailleur, le locataire établisse qu'il remplit les conditions légales. C'est ce que le juge sera amené à apprécier en cas de litige.

Par ailleurs, le bailleur prétendait en l'occurrence subsidiairement que le motif allégué par le locataire n'entrait pas dans les prévisions légales, dont il est soutenu qu'elles sont d'interprétation stricte (v. obs. suivantes). Il contestait ainsi que l'arrivée du terme du contrat de travail du locataire, contrat à durée déterminée, conclu avant le bail constitue une perte d'emploi ouvrant droit à la réduction du délai de préavis, reprenant sans doute l'opinion soutenue par une réponse ministérielle du 1er février 1996 (Rép. min. à QE n 12782, JO Sénat Q, 1er févr. 1996, p. 210). Au demeurant, la Cour de cassation, dans une affaire qui lui avait été soumise le 30 septembre 1998 (Cass. 3ème civ., 30 sept. 1998, D. 1999, som., p. 137, obs. CRDP Nancy 2) avait écarté l'application d'un délai de préavis réduit dans une hypothèse, il est vrai particulière, où le contrat de travail expirait quelques jours à peine après la signature du bail. C'est alors le manquement à la bonne foi dans l'exécution du contrat qui avait justifié la solution. Ici, la situation est bien différente, puisque plusieurs mois (près d'un an) se sont écoulés avant la délivrance du congé. La Cour de cassation considère ainsi au contraire que la non-reconduction du contrat à durée déterminée entrait dans les prévisions légales. Cette interprétation souple est sans doute conforme à l'esprit de la loi, et adaptée à la situation sociale actuelle où domine la précarité de l'emploi. Il ne paraît dès lors pas surprenant d'entendre la perte d'emploi aussi bien comme la non-reconduction par l'employeur d'un contrat à durée déterminée que comme la rupture d'un contrat à durée indéterminée.