Image not found or type unknown

validité préavis d'un mois

Par **salsepareille**, le **14/06/2011** à **19:26**

Bonjour,
Je souhaiterais savoir si un délai de neuf mois pleins entre la perte de l'emploi en cours de bail par un locataire (je ne sais pas à la suite à quel événement) et le retour à l'emploi salarié n'est pas excessif pour pouvoir bénéficier du préavis réduit au titre de l'article 15 de la loi du 06/07/1989 (nouvel emploi consécutif à une perte d'emploi, motif invoqué dans la lettre de congé).
Il n'en est pas fait mention dans la lettre de congé, mais je sais que mon locataire, suite à sa perte d'emploi (ou sa démission d'ailleurs ...), s'est inscrit comme auto-entrepreneur et qu'il s'est désinscrit 1 mois avant de me donner congé. Est-ce que cela peut avoir une incidence ? Peut-il s'en prévaloir après coup si cela joue en sa faveur ?
Je voudrais par correction (et peut-être par obligation ?) répondre à la lettre de congé au plus tôt si vous me confirmez que la réduction du préavis n'est pas applicable. Pourriez-vous me conseiller sur l'opportunité et le contenu de ce courrier ?
Si toutefois le préavis était bien d'un mois, quelles sont les preuves que je peux demander au locataire sortant du caractère involontaire de la perte d'emploi (si cela rentre en ligne de compte) et de la réalité de son retour à l'emploi ?
Pour l'instant je n'ai qu'une promesse d'embauche même pas signée par l'éventuel employeur, sans siret ni autre détail (juste un nom, une adresse, un téléphone, la durée du contrat promis et la date d'embauche) et qui m'a été envoyée en PJ d'un mail par le locataire !
Voici beaucoup de questions en une mais j'essaie de vous donner tous les éléments.
Je vous remercie d'autant plus de l'aide que vous pourrez m'apporter.
Salsepareille.

Par **Domil**, le **14/06/2011** à **20:56**

L'évènement doit être réalisé donc la promesse d'embauche n'est pas acceptable

Par **salsepareille**, le **15/06/2011** à **10:05**

Bonjour et merci pour votre réponse.
Si je comprends bien cela veut dire que, le contrat de travail de mon locataire débutant, selon sa promesse d'embauche, le 01/07, si ils m'avaient donné congé le 02/07 ils auraient eu droit au préavis réduit ? Ou bien est-ce que les autres éléments que je vous ai donné seraient quand même en ma faveur ?

Quoi qu'il en soit, il va falloir que je leur réponde et que j'argumente mon refus, aussi pourriez-vous me préciser sur quels articles de la loi ou jurisprudences vous vous appuyez ? Surtout pour l'idée d'"événement réalisé".
Se pose maintenant la question de l'état des lieux et de la remise des clés : quand sommes nous sensés les faire ? Dans la lettre de congé, datée du 07/06, reçue le 10, ils me disent qu'ils me contacterons pour le faire. Donc, j'en déduis qu'ils comptent le faire juste avant leur départ, fin juin. Est-ce qu'après, quelle que soit la durée du préavis, je suis libre de relouer, mon intérêt étant de toute façon que l'appartement ne reste pas vide ?
Avec encore mes remerciements pour vos réponses,
Salsepareille

Par **Domil**, le **15/06/2011** à **11:26**

[citation]Dans la lettre de congé, datée du 07/06, reçue le 10[/citation] donc le préavis débute le 10/06 et donc le dernier jour du bail avec préavis réduit est le 10/07 et avec préavis normal est le 10/09.
Concernant l'EDL, faites-le quand ils le demandent, ça ne vous engage pas sur la durée du préavis.

[citation]Quoi qu'il en soit, il va falloir que je leur réponde et que j'argumente mon refus, [/citation] En fait, non, vous n'avez pas à répondre ni à argumenter

[citation]Si je comprends bien cela veut dire que, le contrat de travail de mon locataire débutant, selon sa promesse d'embauche, le 01/07, si ils m'avaient donné congé le 02/07 ils auraient eu droit au préavis réduit ?[/citation]
La loi dit "nouvel emploi consécutivement à une perte d'emploi" donc
- vous pouvez déjà exiger la preuve de la perte d'emploi (fin de CDD ou licenciement)
- consécutivement implique un délai court, 9 mois semble trop loin
- la jurisprudence existe sur la réalisation de l'évènement mais sur le licenciement (il doit être effectif au moment du congé, Cass. Civ. III : 21.7.99) mais si votre locataire a un contrat de travail signé, l'évènement est bien certain.

Par **salsepareille**, le **15/06/2011** à **16:18**

Bonjour
Avant tout autre chose, je vais donc demander la preuve de la perte d'emploi et celle du nouvel emploi. Pour cette dernière, qu'est-ce qui est légal et probant ?
Merci encore,
Salsepareille

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés