

Un salarié licencié en période de maladie peut-il être expulsé de son logement ?

Réponse courte

Un salarié licencié alors qu'il est en **congé de maladie** bénéficie d'une **protection spécifique** contre l'expulsion de son **logement de fonction**, lorsque ce logement est lié à l'exécution du **contrat de travail**. Cette protection découle de l'interdiction de licencier un salarié en état de maladie, sauf exceptions prévues par la loi.

L'expulsion du **logement de fonction** ne peut intervenir tant que le licenciement est frappé de nullité en raison de la **protection contre le licenciement** pendant la maladie. Toute mesure d'expulsion prise en violation de cette protection est susceptible d'être annulée par le juge.

La situation diffère si le salarié occupe un logement indépendant du **contrat de travail** ou si la **rupture du contrat** est régulière (par exemple, démission du salarié ou licenciement pour faute grave reconnue). Dans ce cas, la **protection spécifique** ne s'applique pas.

Définition

Le logement de fonction est un logement mis à disposition du salarié par l'employeur en raison de l'exécution du contrat de travail, généralement pour des nécessités de service ou de garde. Ce logement n'est pas assimilé à une location classique, mais constitue un accessoire du contrat de travail.

La **période de maladie** désigne la période pendant laquelle le salarié est en incapacité de travail médicalement constatée, et bénéficie d'une protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois.

L'**expulsion** vise la procédure par laquelle l'employeur demande au salarié de quitter le logement de fonction, soit à l'amiable, soit par voie judiciaire.

Questions fréquentes

Quand la protection contre l'expulsion cesse-t-elle ?

La protection cesse si le contrat prend fin pour cause légitime : fin de CDD, faute grave reconnue ou démission du salarié. Si la rupture est régulière et le salarié occupe un logement indépendant du contrat, la protection spécifique ne s'applique pas.

Que prévoit l'article L.121-6 sur la protection en cas de maladie ?

L'article L.121-6 interdit de licencier un salarié pendant une période d'incapacité de travail médicalement constatée, sauf faute grave ou fermeture définitive de l'entreprise. La nullité du licenciement entraîne la nullité de toute mesure accessoire, y compris l'expulsion du logement.

Quelle jurisprudence applicable sur l'expulsion en période de maladie ?

La nullité du licenciement entraîne la nullité de toute mesure accessoire, y compris l'expulsion du logement de fonction (Cour d'appel, 19 mars 2015, n 39989). L'article 1737 du Code civil s'applique subsidiairement en matière de restitution du logement.

Quelle procédure suivre pour contester une expulsion illicite ?

Le salarié doit saisir le tribunal du travail dans les délais légaux pour faire constater la nullité du licenciement. L'employeur doit attendre la décision définitive sur la validité du licenciement. Toute tentative d'expulsion peut être contestée devant le tribunal qui peut ordonner la réintégration.

Quelles bonnes pratiques pour éviter une expulsion illicite ?

Il faut vérifier systématiquement la validité du licenciement avant toute démarche, attendre la décision judiciaire définitive, respecter les délais prévus par le contrat pour la restitution, documenter l'ensemble des échanges avec le salarié et constituer un dossier solide en cas de contentieux.

Un salarié en maladie peut-il être expulsé de son logement de fonction ?

Non, un salarié licencié en congé de maladie bénéficie d'une protection spécifique contre l'expulsion de son logement de fonction. Cette protection découle de l'interdiction de licencier un salarié en état de maladie selon l'article L.121-6, sauf exceptions prévues par la loi.

Conditions d'exercice

La protection contre l'expulsion du logement de fonction est subordonnée à des conditions cumulatives précises.

Critère	Détail
Logement de fonction	Le logement doit être indissociable du contrat de travail
Congé de maladie	Le salarié doit être en congé de maladie régulièrement constaté
Licenciement illicite	Le licenciement est notifié pendant la période de maladie, en violation de l'article L.121-6
Maintien du droit	Le salarié conserve le droit d'occuper le logement tant que le licenciement est nul
Cessation de la protection	La protection cesse si le contrat prend fin pour cause légitime (fin de CDD, faute grave reconnue, démission)

Modalités pratiques

La procédure varie selon la validité du licenciement et le statut du contrat de travail.

Étape	Détail
Interdiction d'expulsion	L'employeur ne peut pas engager de procédure d'expulsion tant que le licenciement est frappé de nullité
Contestation judiciaire	Toute tentative d'expulsion peut être contestée devant le tribunal du travail qui peut ordonner la réintégration
Saisine par le salarié	Le salarié doit saisir le tribunal dans les délais légaux pour faire constater la nullité du licenciement
Attente de la décision	L'employeur doit attendre la décision définitive sur la validité du licenciement
Rupture valable	Si le contrat est valablement rompu, la restitution peut être demandée avec un préavis raisonnable

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la validité du licenciement avant toute démarche de récupération du logement de fonction, en s'assurant que la protection maladie prévue à l'article L.121-6 du Code du travail n'est pas applicable.

Attendre la décision judiciaire définitive sur la validité du licenciement avant d'engager toute procédure d'expulsion, le salarié conservant le droit d'occuper le logement tant que la nullité n'a pas été levée.

Respecter les délais prévus par le contrat de travail ou d'occupation pour la restitution du logement, toute expulsion en violation de la protection légale pouvant être annulée par le tribunal du travail.

Documenter l'ensemble des échanges avec le salarié et les décisions prises, afin de constituer un dossier solide en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Interdiction de licencier un salarié pendant une période d'incapacité de travail médicalement constatée, sauf faute grave ou fermeture définitive de l'entreprise.
Jurisprudence nationale	La nullité du licenciement entraîne la nullité de toute mesure accessoire, y compris l'expulsion du logement de fonction (Cour d'appel, 19 mars 2015, n° 39989).
Article 1737 du Code civil	Application subsidiaire en matière de restitution du logement à la fin du contrat de travail.

En cas de litige relatif à l'expulsion du logement de fonction, le salarié ou l'employeur peut saisir le tribunal du travail compétent, conformément aux articles [L.125-1](#) et suivants du Code du travail. Le recours doit être introduit dans les délais légaux pour contester la validité du licenciement ou la procédure d'expulsion. Le juge du travail est compétent pour statuer sur la nullité du licenciement, la suspension ou l'annulation de la procédure d'expulsion, ainsi que sur la restitution du logement de fonction.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.