

# 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.

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Logement de fonction</b>	Le logement doit être indissociable du contrat de travail
<b>Congé de maladie</b>	Le salarié doit être en congé de maladie régulièrement constaté
<b>Licenciement illicite</b>	Le licenciement est notifié pendant la période de maladie, en violation de l'article <a href="#">L.121-6</a>
<b>Maintien du droit</b>	Le salarié conserve le droit d'occuper le logement tant que le licenciement est nul
<b>Cessation de la protection</b>	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
<b>Interdiction d'expulsion</b>	L'employeur ne peut pas engager de procédure d'expulsion tant que le licenciement est frappé de nullité
<b>Contestation judiciaire</b>	Toute tentative d'expulsion peut être contestée devant le tribunal du travail qui peut ordonner la réintégration
<b>Saisine par le salarié</b>	Le salarié doit saisir le tribunal dans les délais légaux pour faire constater la nullité du licenciement
<b>Attente de la décision</b>	L'employeur doit attendre la décision définitive sur la validité du licenciement
<b>Rupture valable</b>	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
<b>Article L.121-6 du Code du travail</b>	Interdiction de licencier un salarié pendant une période d'incapacité de travail médicalement constatée, sauf faute grave ou fermeture définitive de l'entreprise.
<b>Jurisprudence nationale</b>	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).
<b>Article 1737 du Code civil</b>	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.