

# Le salarié peut-il héberger d'autres personnes dans son logement d'entreprise ?

## Réponse courte

L'hébergement de tiers dans un **logement d'entreprise** est soumis aux conditions fixées dans le **contrat de travail**, la convention d'occupation ou le règlement intérieur. En l'absence de stipulation contractuelle spécifique, le salarié doit obtenir l'accord préalable de l'employeur conformément au principe de **bonne foi** dans l'exécution du contrat de travail (Art. [L.121-1](#)).

Le **logement d'entreprise** constitue un **avantage en nature** défini par l'article [L.221-1](#) du Code du travail comme la mise à disposition gratuite ou à prix réduit d'un logement par l'employeur au bénéfice du salarié dans le cadre de son **contrat de travail**. Cette mise à disposition est directement liée à l'exécution du contrat et ne confère pas les droits d'un bail classique. L'hébergement de tiers est soumis aux conditions suivantes :

## Définition

Le logement d'entreprise constitue un **avantage en nature** défini par l'article [L.221-1](#) du Code du travail comme la mise à disposition gratuite ou à prix réduit d'un logement de fonction par l'employeur au bénéfice du salarié dans le cadre de son contrat de travail. Cette mise à disposition est directement liée à l'exécution du contrat et ne confère pas les droits d'un bail classique.

## Conditions d'exercice

L'hébergement de tiers est soumis aux conditions suivantes :

Critère	Détail
<b>Respect des clauses</b>	Respect des clauses contractuelles spécifiques si elles existent
<b>Obtention de l'accord</b>	Obtention de l'accord préalable écrit de l'employeur ( <a href="#">L.121-1</a> )
<b>Respect des normes</b>	Respect des normes de sécurité et d'occupation du logement
<b>Usage conforme à</b>	Usage conforme à la destination d'habitation
<b>Absence de troubles</b>	Absence de troubles pour l'entreprise ou les autres occupants

## Modalités pratiques

Le salarié doit :

Étape	Détail
Vérifier les dispositions	Vérifier les dispositions contractuelles applicables
Adresser une demande	Adresser une demande écrite à l'employeur précisant l'identité et la durée de séjour des personnes
Attendre l'accord formel	Attendre l'accord formel avant tout hébergement
Documenter les autorisations	Documenter les autorisations obtenues
Respecter la capacité	Respecter la capacité d'accueil du logement

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** systématiquement les demandes et accords d'hébergement de tiers par écrit, en précisant l'identité des personnes concernées et la durée prévue du séjour.

**Limiter** l'hébergement de tiers à la famille proche du salarié, sauf accord spécifique de l'employeur documenté par écrit et conservé au dossier.

**Inform**er l'employeur de tout changement dans la composition des occupants du logement, en maintenant une utilisation conforme à la destination d'habitation.

**Respecter** les règles de sécurité, de capacité d'accueil et de voisinage applicables au logement, en veillant à ne pas occasionner de troubles pour l'entreprise ou les autres occupants.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.121-1</a>	Exécution de bonne foi du contrat de travail
Article <a href="#">L.121-4</a>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Article <a href="#">L.221-1</a>	Définition des avantages en nature
Article <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel
RGD du 24 décembre 1997	Barème d'évaluation des avantages en nature

Le non-respect des conditions d'hébergement peut constituer une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat selon l'article [L.124-10](#) du Code du travail si les obligations sont clairement stipulées dans les documents contractuels.

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.