

## Que faire si un salarié abandonne son logement de fonction ?

### Réponse courte

Lorsqu'un salarié abandonne son **logement de fonction**, l'employeur doit constater formellement l'abandon, sécuriser le logement et engager les démarches nécessaires pour récupérer la jouissance du bien. La mise à disposition d'un logement de fonction doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit distinct ou d'une clause spécifique dans le **contrat de travail**, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

L'abandon du **logement de fonction** ne met pas automatiquement fin au **contrat de travail** ni à la convention d'occupation. La restitution du logement doit respecter les délais de préavis prévus par la convention ou, à défaut, par la loi applicable au bail à usage d'habitation (Loi du 21 septembre 2006), sauf disposition contractuelle contraire. L'abandon doit être distingué d'une absence temporaire ou d'une cessation régulière de l'occupation.

### Définition

Le **logement de fonction** est un local d'habitation mis à disposition du salarié par l'employeur, généralement en raison des nécessités de service ou de la nature des fonctions exercées. Cette mise à disposition doit obligatoirement être formalisée par un écrit distinct ou une clause spécifique dans le contrat de travail, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail, précisant les conditions d'occupation, de restitution et de résiliation.

L'**abandon du logement de fonction** se caractérise par le départ volontaire et non justifié du salarié, sans information préalable ni restitution des clés, et sans respect des modalités de résiliation prévues par la convention ou le contrat de travail. L'abandon doit être distingué d'une absence temporaire ou d'une cessation régulière de l'occupation. La loi du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation ne s'applique aux logements de fonction que si la convention ne prévoit pas expressément un autre régime, conformément à l'article 1er de ladite loi.

### Conditions d'exercice

La gestion de l'abandon d'un logement de fonction repose sur un cadre contractuel et procédural strict, protégeant les droits des deux parties.

Critère	Détail
<b>Accord écrit</b>	La mise à disposition repose sur un écrit distinct ou intégré au contrat de travail (Art. <a href="#">L.121-4</a> )
<b>Droits et obligations</b>	Le document doit préciser les conditions de restitution, de préavis et les obligations des parties
<b>Preuve de l'abandon</b>	L'employeur doit démontrer l'abandon effectif (absence prolongée, non-utilisation manifeste, constatation matérielle)
<b>Responsabilité du salarié</b>	L'abandon constitue un manquement contractuel susceptible d'engager la responsabilité du salarié
<b>Interdiction de reprise unilatérale</b>	L'employeur ne peut pénétrer dans le logement qu'après décision judiciaire, sauf péril imminent

## Modalités pratiques

La procédure de gestion d'un abandon de logement de fonction doit garantir le respect du domicile du salarié et la traçabilité de chaque étape.

Étape	Détail
<b>Mise en demeure</b>	Adresser une lettre recommandée avec accusé de réception invitant le salarié à justifier sa situation et à restituer les clés dans un délai raisonnable
<b>Constat d'abandon</b>	Sans réponse, constater l'abandon par procès-verbal en présence d'un officier public ou personne habilitée
<b>Autorisation judiciaire</b>	Obtenir une décision judiciaire avant de pénétrer dans le logement ou de déplacer les effets personnels, sauf danger manifeste
<b>Conservation des effets</b>	Conserver les effets personnels du salarié pendant un minimum de trois mois à compter de la reprise du logement
<b>Reprise du logement</b>	Formaliser la reprise dans le respect de la procédure civile applicable aux biens abandonnés

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** systématiquement la mise à disposition du logement de fonction par écrit, en précisant les modalités de restitution, les délais de préavis et les conséquences d'un abandon, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

**En** cas d'abandon présumé, respecter la procédure contradictoire et garantir le droit du salarié à être entendu avant toute mesure affectant ses droits.

**Recourir** à un officier public ou à toute personne habilitée par la loi pour constater l'état des lieux et inventorier les biens, afin de sécuriser la procédure et limiter les risques contentieux.

**Prévoir** dans la convention les modalités de restitution du logement, les délais de préavis et les conditions de conservation des effets personnels après reprise du logement.

**Ne** jamais procéder à une expulsion ou à une reprise forcée sans décision judiciaire, sauf en cas de péril imminent dûment constaté.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-1</a> à <a href="#">L.121-7</a>	Contrat de travail et accessoires, obligation d'écrit
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Code civil, art. 1713 et s.	Contrat de louage d'immeuble, applicable par analogie
Loi du 21 septembre 2006	Bail à usage d'habitation, applicable si pas d'autre régime prévu
Article 32 de la Constitution	Inviolabilité du domicile, décision judiciaire requise
Jurisprudence nationale	Protection du domicile et conservation des effets personnels

L'abandon du logement de fonction ne doit jamais justifier une reprise unilatérale et immédiate des lieux par l'employeur sans respect de la procédure. Toute violation du domicile expose l'employeur à des poursuites pénales et à des demandes de dommages et intérêts. Il est impératif de respecter la procédure contradictoire et le droit du salarié à être entendu avant toute mesure affectant ses droits.

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.