

Quelles sont les conséquences d'une rupture de contrat sur le logement de fonction ?

Réponse courte

La rupture du contrat de travail entraîne la perte du droit au logement de fonction, celui-ci constituant un **avantage en nature** accessoire au contrat au sens de l'article L.221-1 du Code du travail. Le salarié doit restituer le logement dans un **délaï raisonnable** fixé contractuellement ou déterminé par le juge en tenant compte de la situation familiale et des circonstances de la rupture.

L'employeur ne peut procéder à une **expulsion de fait** et doit obtenir une **décision judiciaire** pour contraindre le salarié à quitter les lieux. Un **état des lieux** contradictoire de sortie doit être réalisé avant la remise des clés, et le dépôt de garantie restitué selon les conditions légales. Le délai peut être prolongé en cas de **licenciement abusif** reconnu par le tribunal du travail.

Définition

Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** lié au contrat de travail, défini par l'article L.221-1 du Code du travail comme un élément de la rémunération globale du salarié. Il peut être accordé par le contrat de travail, une convention collective ou un usage d'entreprise établi.

La restitution du logement désigne la remise effective du bien immobilier à l'employeur à l'issue de la relation de travail. Cette restitution est encadrée par les dispositions contractuelles et, le cas échéant, par les règles applicables au **bail à usage d'habitation** lorsque le logement n'est pas exclusivement lié à l'exécution des fonctions.

Conditions d'exercice

La perte du droit au logement de fonction dépend de plusieurs critères liés à la nature du rattachement contractuel et aux circonstances de la rupture.

Critère	Détail
Rattachement contractuel	Le logement doit être expressément rattaché au contrat de travail comme avantage en nature
Rupture définitive	La fin du contrat doit être définitive et régulière pour entraîner l'obligation de restitution
Délai de restitution	Respect d'un délai raisonnable tenant compte de la situation personnelle du salarié
Interdiction d'expulsion	L'employeur ne peut procéder à une expulsion de fait sans décision judiciaire
État des lieux de sortie	Réalisation obligatoire d'un état des lieux contradictoire avant la libération des lieux
Restitution du dépôt	Remboursement du dépôt de garantie dans les conditions légales applicables

Modalités pratiques

La gestion de la restitution du logement de fonction suit une procédure encadrée visant à protéger les droits des deux parties.

Étape	Détail
Notification écrite	Informar le salarié par écrit de la date de restitution attendue dès la notification de la rupture
Délai de préavis	Respecter le délai légal ou conventionnel de préavis avant d'exiger la libération des lieux
État des lieux	Réaliser un état des lieux contradictoire de sortie signé par les deux parties
Remise des clés	Formaliser la remise des clés par un procès-verbal écrit, daté et signé
Procédure judiciaire	En cas de refus de restitution, saisir le tribunal compétent pour obtenir une ordonnance d'expulsion

Pratiques et recommandations

Prévoir dès la rédaction du contrat de travail des clauses précises sur les modalités et délais de restitution du logement en cas de fin de contrat.

Réaliser un état des lieux d'entrée détaillé lors de la prise de possession du logement pour faciliter la comparaison lors de la sortie.

Privilégier les solutions amiables de restitution, en accordant des délais adaptés aux situations familiales du salarié sortant.

Documenter chaque échange relatif à la restitution par écrit pour constituer des éléments de preuve en cas de contentieux.

Respecter strictement la procédure judiciaire d'expulsion en cas de refus du salarié, toute expulsion de fait étant illégale et passible de sanctions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.221-1</u> du Code du travail	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Formalités de résiliation et délais de préavis
RGD du 24 décembre 1997	Barème forfaitaire d'évaluation des avantages en nature
Loi modifiée du 21 septembre 2006	Bail à usage d'habitation et règles de restitution du dépôt de garantie

L'expulsion d'un logement de fonction ne peut jamais être réalisée de fait par l'employeur, même en cas de fin régulière du contrat de travail ou de faute grave du salarié. Une décision judiciaire est toujours nécessaire, et le juge prend en considération la situation personnelle et familiale du salarié pour fixer le délai de libération des lieux.

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.