

L'employeur peut-il récupérer le logement via clause résolutoire ?

Réponse courte

L'employeur peut insérer une **clause résolutoire** dans le **contrat de travail** ou dans une convention écrite d'occupation du **logement de fonction**, permettant la récupération du logement en cas de cessation effective du contrat de travail. Cette clause ne produit effet qu'après la cessation effective du contrat et ne peut jamais justifier une expulsion sans **décision judiciaire**, conformément à l'article 546 du Nouveau Code de procédure civile et à l'article 226-4 du Code pénal.

Le délai de libération du logement doit être au minimum égal au délai de préavis légal ou conventionnel applicable à la rupture du **contrat de travail**, sauf accord plus favorable au salarié. Toute expulsion sans **décision judiciaire** est strictement interdite. En cas de refus du salarié de libérer le logement à l'expiration du délai, l'employeur doit saisir le juge de paix compétent pour obtenir une ordonnance d'expulsion.

Définition

La **clause résolutoire** est une stipulation contractuelle prévoyant la résiliation automatique d'un avantage accessoire, tel que le logement de fonction, en cas de survenance d'un événement déterminé, généralement la cessation définitive du contrat de travail.

Dans le contexte du logement de fonction, cette clause permet à l'employeur de récupérer le logement mis à disposition du salarié à la fin de la relation de travail, sous réserve du respect des délais et procédures légales de restitution du logement. La convention d'occupation du logement de fonction doit obligatoirement être rédigée par écrit, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

La clause résolutoire doit être expresse, claire et non équivoque, et figurer dans le contrat de travail ou dans une convention écrite signée par les deux parties. Elle ne peut pas s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il récupérer le logement via clause résolutoire ?

Oui, l'employeur peut insérer une clause résolutoire dans le contrat ou une convention écrite d'occupation, permettant la récupération du logement en cas de cessation effective du contrat de travail. Cette clause ne produit effet qu'après la cessation effective et ne peut justifier une expulsion sans décision judiciaire.

La clause résolutoire s'applique-t-elle pendant une suspension de contrat ?

Non, la clause ne peut s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident, maternité). La jurisprudence luxembourgeoise interdit toute clause abusive permettant une activation pendant les périodes de protection légale du salarié en suspension de contrat.

Que faire en cas de refus du salarié de libérer le logement ?

En cas de refus à l'expiration du délai, l'employeur doit saisir le juge de paix compétent pour obtenir une ordonnance d'expulsion. L'expulsion ne peut être exécutée que sur décision judiciaire (art. 546 NCPC). Toute expulsion sans décision est strictement interdite.

Quel délai accorder au salarié après activation de la clause ?

Le délai de libération doit être au minimum égal au délai de préavis légal ou conventionnel applicable à la rupture du contrat de travail, sauf accord plus favorable au salarié. La notification écrite mentionne la prise d'effet de la clause et la date de libération du logement.

Quelles conditions de validité pour la clause résolutoire ?

La clause doit viser la cessation définitive du contrat (licenciement, démission, résiliation), porter sur un logement effectivement et exclusivement lié à l'exécution du contrat, ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux, recueillir le consentement écrit du salarié et exclure les périodes de suspension du contrat.

Quelles sanctions en cas d'expulsion sans décision judiciaire ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales en cas d'expulsion illégale, conformément à l'article 226-4 du Code pénal sur l'inviolabilité du domicile. Toute expulsion de fait est strictement interdite, même en présence d'une clause résolutoire expresse signée par le salarié.

Conditions d'exercice

La validité de la clause résolutoire est subordonnée au respect de conditions cumulatives, conformément au droit des contrats et à la jurisprudence luxembourgeoise.

Critère	Détail
Lien exclusif avec l'emploi	Le logement doit être effectivement et exclusivement lié à l'exécution du contrat de travail
Événement déclencheur précis	La clause doit viser la cessation définitive du contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle)
Respect de l'ordre public	La clause ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié en matière de logement
Consentement écrit	Le salarié doit avoir été informé de la clause et y avoir consenti de manière non équivoque par écrit
Inapplicabilité en suspension	La clause ne peut s'appliquer en cas de suspension du contrat (maladie, accident, maternité)
Protection locative	La clause ne peut priver le salarié de la protection de la loi du 21 septembre 2006, sauf logement exclusivement lié à l'emploi

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause résolutoire suit une procédure stricte, garantissant le respect des droits du salarié et de la protection du domicile.

Étape	Détail
Notification écrite	Notifier par écrit au salarié la prise d'effet de la clause et la date de libération du logement
Délai de libération	Accorder un délai au minimum égal au préavis légal ou conventionnel applicable à la rupture
Refus du salarié	En cas de refus de libération, saisir le juge de paix compétent pour obtenir une ordonnance d'expulsion
Décision judiciaire	L'expulsion ne peut être exécutée que sur décision judiciaire (art. 546 du Nouveau Code de procédure civile)
Protection du domicile	Respecter l'inviolabilité du domicile (art. 226-4 du Code pénal), toute expulsion illégale expose à des sanctions pénales

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause résolutoire de manière précise, en indiquant expressément les conditions de récupération du logement et le délai de libération, qui ne peut être inférieur au délai de préavis légal ou conventionnel applicable.

Inform le salarié dès la signature du contrat ou de la convention écrite des conséquences de la cessation du contrat de travail sur son droit d'occupation du logement, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Documenter l'ensemble des communications relatives à la restitution du logement par écrit (lettres recommandées, procès-verbaux), en conservant les preuves dans le dossier du salarié.

Exclure expressément l'application de la clause en cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident, maternité), conformément à la jurisprudence luxembourgeoise interdisant toute clause abusive.

Vérifier l'applicabilité des règles du bail au logement concerné, la protection locative s'appliquant sauf si le logement est effectivement et exclusivement lié à l'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 , L.121-4	Obligation d'écrit pour le contrat de travail et ses accessoires
Art. L.124-7 et s.	Dispositions relatives au contrat de travail
Code civil, art. 1134 et s.	Force obligatoire du contrat et clauses résolutoires
Loi modifiée du 21 septembre 2006	Protection du locataire, sauf logement exclusivement lié à l'emploi
NCPC, art. 546	Expulsion uniquement sur décision judiciaire
Code pénal, art. 226-4	Inviolabilité du domicile et sanctions pour expulsion illégale
Jurisprudence nationale	Validité et opposabilité des clauses résolutoires pour le logement de fonction

La récupération du logement par l'employeur via clause résolutoire ne peut intervenir qu'après la cessation effective du contrat de travail et dans le respect du délai de préavis légal ou conventionnel. Toute expulsion sans décision judiciaire est strictement interdite, même en présence d'une clause résolutoire expresse. L'employeur s'expose à des sanctions pénales en cas d'expulsion illégale, conformément à l'article 226-4 du Code pénal.

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.