

L'employeur peut-il imposer un déménagement à un salarié bénéficiant d'un logement de fonction ?

Réponse courte

L'employeur ne peut imposer unilatéralement un déménagement à un salarié bénéficiant d'un **logement de fonction** que si cette possibilité est expressément prévue dans le **contrat de travail** ou la convention spécifique de logement. Une telle modification constitue un **changement substantiel** des conditions de travail nécessitant l'accord écrit du salarié avec un préavis minimum de **30 jours**, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** lié au **contrat de travail**, consistant en la mise à disposition d'un bien immobilier au bénéfice du salarié. Selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail, cet avantage doit être valorisé et peut être fourni gratuitement ou moyennant une contrepartie financière. L'employeur doit respecter les conditions cumulatives suivantes pour modifier le logement de fonction :

Définition

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** lié au **contrat de travail**, consistant en la mise à disposition d'un bien immobilier au bénéfice du salarié. Selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail, cet avantage doit être valorisé et peut être fourni gratuitement ou moyennant une contrepartie financière.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer un déménagement à un salarié logé ?

L'employeur ne peut imposer un déménagement unilatéralement que si cette possibilité est expressément prévue dans le contrat ou la convention spécifique de logement. Une telle modification constitue un changement substantiel nécessitant l'accord écrit du salarié avec un préavis minimum de 30 jours selon l'article [L.121-7](#).

Le refus de déménager constitue-t-il une faute ?

Non, le refus d'un salarié de déménager en l'absence de clause contractuelle ne peut constituer un motif de licenciement valable. L'employeur s'expose à des dommages et intérêts pour modification unilatérale illégale du contrat en cas de non-respect de la procédure prévue par les articles [L.121-7](#) et [L.121-4](#).

Quel accompagnement proposer en cas de déménagement ?

Il faut proposer la prise en charge intégrale des frais de déménagement, une aide à la recherche de logement, une période de transition raisonnable, prévoir les clauses de mobilité dès la rédaction initiale du contrat et privilégier le dialogue et la recherche d'un accord amiable avant toute notification formelle.

Quelle procédure pour un déménagement impose ?

La procédure inclut une lettre motivée notifiant les motifs et nouvelles conditions, l'information préalable de la délégation du personnel selon l'article [L.414-3](#), la prise en charge intégrale des frais de déménagement, le maintien de conditions équivalentes (surface, commodités) et la conservation d'une trace écrite de la procédure.

Quelles conditions pour modifier le logement de fonction ?

L'employeur doit disposer d'une clause de mobilité contractuelle explicite, notifier la modification par écrit selon l'article L.121-4, respecter un préavis minimum de 30 jours calendaires, justifier la modification par des raisons objectives et proportionnées, et obtenir l'accord explicite en l'absence de clause.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les conditions cumulatives suivantes pour modifier le logement de fonction :

| Critère | Détail |
|---------------------|---|
| Clause de mobilité | Disposer d'une clause contractuelle explicite autorisant la mobilité |
| Notification écrite | Notifier la modification par écrit conformément à l'article L.121-4 |
| Préavis 30 jours | Respecter un préavis minimum de 30 jours calendaires |
| Motifs objectifs | Justifier la modification par des raisons objectives et proportionnées |
| Accord du salarié | Obtenir l'accord explicite du salarié en l'absence de clause contractuelle |

Modalités pratiques

La procédure de modification du logement implique plusieurs étapes obligatoires :

| Étape | Détail |
|-------------------------|--|
| Lettre motivée | Notifier par écrit les motifs et nouvelles conditions de logement |
| Délégation du personnel | Informier préalablement la délégation du personnel selon l'article L.414-3 |
| Frais de déménagement | Prendre en charge intégralement les frais de déménagement |
| Conditions équivalentes | Maintenir des conditions équivalentes en termes de surface et commodités |
| Traçabilité | Conserver une trace écrite de l'ensemble de la procédure |

Pratiques et recommandations

Prévoir les clauses de mobilité et de restitution du logement dès la rédaction initiale du contrat de travail, en précisant les conditions de déménagement, les délais de préavis et la prise en charge des frais associés.

Privilégier le dialogue et la recherche d'un accord amiable avec le salarié avant toute notification formelle de modification du logement, en explorant les alternatives possibles et en tenant compte de la situation personnelle du salarié.

Proposer des mesures d'accompagnement adaptées au salarié contraint de déménager, telles que la prise en charge intégrale des frais de déménagement, une aide à la recherche de logement ou une période de transition raisonnable.

Documenter précisément chaque étape de la procédure par écrit, en conservant les lettres de notification, les réponses du salarié, les procès-verbaux de consultation de la délégation du personnel et les justificatifs des mesures d'accompagnement.

Respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés lors de la mise en œuvre des déménagements, en appliquant des critères objectifs et en évitant toute discrimination fondée sur des motifs prohibés par l'article [L.251-1](#).

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------|--|
| Article L.121-7 | Encadrement des modifications substantielles du contrat |
| Article L.121-4 | Exigence de forme écrite pour toute modification |
| Art. L.124-11 | Motivation du licenciement |
| Art. L.221-1 | Définition de la rémunération incluant les avantages en nature |
| Article L.414-3 | Consultation obligatoire de la délégation du personnel |
| Art. L.251-1 | Principe de non-discrimination |

Le refus d'un salarié de déménager en l'absence de clause contractuelle ne peut constituer un motif de licenciement valable. L'employeur s'expose à des dommages et intérêts pour modification unilatérale illégale du contrat en cas de non-respect de la procédure.

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.