

L'ancien salarié peut-il rester temporairement dans le logement de fonction après la fin du contrat ?

Réponse courte

Un ancien salarié peut occuper temporairement un logement de fonction après la fin du contrat, à condition que cette occupation soit formalisée par un **accord écrit distinct** fixant une durée déterminée. Le logement de fonction constituant un **avantage en nature** accessoire au contrat au sens de l'article L.221-1, le droit d'occupation prend fin avec la cessation de la **relation de travail**.

Le défaut d'accord écrit expose l'employeur à une **requalification** en bail d'habitation au sens de la loi modifiée du 21 septembre 2006, rendant l'expulsion plus complexe. L'accord doit préciser la date de fin, l'**indemnité d'occupation** et les modalités de restitution du logement, en veillant à l'absence de tout **lien de subordination**.

Définition

Le maintien temporaire dans le logement de fonction désigne la prolongation de l'occupation du logement par l'ancien salarié au-delà de la fin du contrat de travail, sur la base d'un accord distinct de la relation de travail initiale. Cette occupation **post-contractuelle** ne constitue plus un avantage en nature et obéit à un régime juridique autonome.

L'accord de maintien doit clairement dissocier l'occupation du logement de toute relation de travail passée ou future. L'ancien salarié occupe les lieux en qualité de simple **occupant temporaire**, sans lien de subordination avec l'employeur, et moyennant le paiement d'une indemnité d'occupation librement fixée entre les parties.

Conditions d'exercice

L'autorisation de maintien temporaire dans le logement est subordonnée au respect de conditions formelles strictes visant à prévenir la requalification en bail d'habitation.

Critère	Détail
Accord écrit distinct	Convention autonome séparée du contrat de travail, signée avant l'échéance de celui-ci
Durée déterminée	Fixation d'une date de fin d'occupation non tacitement reconductible
Indemnité d'occupation	Détermination du montant, de la périodicité et des modalités de paiement
Charges et entretien	Répartition des charges locatives et des obligations d'entretien entre les parties
Absence de subordination	Exclusion de tout nouveau lien de subordination entre l'ancien salarié et l'employeur
Modalités de restitution	Prévision des conditions de l'état des lieux de sortie et de la remise des clés

Modalités pratiques

La formalisation de l'occupation temporaire post-contractuelle doit être réalisée avant la fin effective du contrat de travail.

Étape	Détail
Rédaction de l'accord	Formaliser la convention de maintien précisant la durée, l'indemnité et les conditions d'occupation
Date de fin	Fixer une date exacte de libération des lieux, sans clause de reconduction tacite
Indemnité d'occupation	Définir le montant mensuel et les modalités de paiement de l'indemnité
État des lieux	Prévoir les conditions de l'état des lieux d'entrée et de sortie de la période de maintien
Pénalités de dépassement	Stipuler une indemnité majorée en cas de non-respect du terme fixé
Résiliation anticipée	Prévoir les modalités de résiliation anticipée par chacune des parties

Pratiques et recommandations

Limiter la durée du maintien au strict minimum nécessaire pour permettre à l'ancien salarié de trouver un logement alternatif, en fixant un terme précis et non reconductible.

Formaliser l'accord avant l'échéance du contrat de travail pour éviter toute période d'occupation sans titre juridique.

Appliquer une indemnité d'occupation majorée en cas de dépassement du terme fixé, afin de dissuader toute prolongation non autorisée.

Documenter tous les échanges relatifs à l'occupation temporaire par écrit pour constituer des preuves en cas de contentieux.

Consulter un conseil juridique pour sécuriser la rédaction de l'accord et prévenir tout risque de requalification en bail d'habitation.

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
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 protection du locataire
Art. 1713 et suivants du Code civil	Régime général du contrat de louage

L'absence d'accord écrit ou toute prolongation tacite de l'occupation expose l'employeur à une requalification automatique en bail d'habitation de droit commun. Cette requalification soumet la relation aux dispositions protectrices du droit locatif, rendant l'expulsion sensiblement plus longue et complexe.

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.