

// le dossier pratique

Le logement de fonction : quid en cas de rupture ?

La fourniture d'un logement de fonction constitue une particularité en droit du travail en ce que l'employeur est alors également le propriétaire du salarié, et ce dernier, son locataire.

Dans la mesure où le logement de fonction est lié au contrat de travail, quels sont les droits de l'employeur et du salarié en cas de rupture du contrat de travail ?

Voici les solutions applicables, issues de la loi et de la jurisprudence.

*Dossier réalisé par
Caroline Mo
et Maxime Coulon,
avocats chez Colbert Avocats.*

1 La notion de logement de fonction

Le régime juridique du logement de fonction est spécifique.

Si le logement n'est pas qualifié de logement de fonction, le salarié demeure un simple locataire, et l'employeur, un simple propriétaire, entre lesquels restent applicables les règles issues de la loi 89-462 du 6 juillet 1989, dite « loi Mermaz ».

En revanche, lorsque le logement est qualifié de logement de fonction, la loi précitée du 6 juillet 1989 ne s'applique pas.

Dans cette hypothèse, le sort du logement de fonction suit celui du contrat de travail. Il est donc indispensable de déterminer le cas où un logement peut être qualifié de logement de fonction.

La définition du logement de fonction implique l'existence de certains critères.

GRATUITÉ DE LA MISE À DISPOSITION DU LOGEMENT

L'octroi d'un logement de fonction implique en effet tout d'abord que le logement mis à disposition du salarié le soit à **titre gratuit** ou moyennant un **loyer réduit** par rapport au loyer réel pouvant être exigé.

Si l'employeur loue un bien immobilier au salarié et demande à ce dernier le **versement d'un loyer** correspondant au prix du marché, la qualification de logement de fonction ne peut être réellement soutenue. L'employeur doit alors être considéré comme un propriétaire « lambda », soumis aux règles classiques de location d'un bien immobilier.

MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Au-delà de l'aspect financier, la qualification de logement de fonction résultera d'un examen du contexte de la mise à disposition.

La situation peut être relativement simple lorsque le contrat de travail fait référence à l'octroi, au profit du salarié, d'un logement de fonction.

Dans cette hypothèse en effet, les **stipulations du contrat de travail s'imposent** sans que les juridictions puissent interpréter celles-ci en vue de modifier cette qualification (*Cass. soc.*, 14 novembre 1957, n° 47.404).

Ainsi, lorsque le contrat stipule que « l'attribution du logement ne constitue à aucun titre une location relevant du Code civil et de la législation spéciale sur les loyers, mais n'est consentie qu'à titre d'accessoire du contrat de travail, que le logement est réservé aux agents en activité de service et que la SNCF a le droit de mettre fin à toute époque et sans indemnité à cette attribution au cas où l'agent viendrait à cesser ses fonctions », le logement doit être qualifié de logement de fonction (*Cass. civ. 3e*, 22 juin 2017, n° 16-15.743).

CIRCONSTANCES DE LA MISE À DISPOSITION DU LOGEMENT

En l'absence de stipulations contractuelles sur ce point, il est nécessaire d'étudier le contexte de la mise à disposition. Le logement sera ainsi qualifié de logement de fonction lorsqu'il n'a été concédé au salarié qu'**en raison de ses fonctions** et, plus spécifiquement, pour faciliter l'exercice de celles-ci.

Il s'agit donc d'un examen des circonstances de fait, incluant notamment la **date** à laquelle le logement a été mis à la disposition du salarié, la **localisation géographique** de ce logement, ainsi que la date à laquelle il a été demandé au salarié de le quitter.

À titre d'exemple, il a pu être jugé qu'un salarié auquel l'employeur avait loué un logement plusieurs années après son embauche, logement éloigné de son lieu de travail, ne bénéficiait pas d'un logement de fonction (*Cass. soc.*, 28 septembre 2005, n° 03-42.509).

2 Sort du logement de fonction en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quels sont les droits du salarié/locataire en matière de maintien dans son logement et les garanties de l'employeur/propriétaire de récupérer son bien dans un délai limité afin d'en disposer librement? Tout dépend des circonstances et du statut du salarié.

LE PRINCIPE: PAS DE DROIT AU MAINTIEN DANS LE LOGEMENT

Dès lors que le logement mis à la disposition du salarié est qualifié de logement de fonction, il suit le sort du contrat de travail dont il est l'accessoire.

Ainsi, le salarié dont le contrat de travail est rompu ne dispose **pas** d'un **droit** au **maintien** dans le **logement** après ladite rupture.

Comme tout autre avantage en nature, le salarié peut toutefois en bénéficier jusqu'au terme de son **préavis**, quand bien même il serait dispensé de son exécution. En revanche, dans l'hypothèse d'une **faute grave**, et *a fortiori* d'une faute lourde, privatives du préavis et de toute indemnité compensatrice, le logement de fonction devrait être restitué à la **date de notification** du licenciement.

À NOTER Dans un arrêt rendu le 23 septembre 2014 (n° 13-14958), la troisième chambre de la Cour de cassation a considéré que lorsque l'ex-salarié verse un loyer à son ex-employeur, après la rupture de son contrat de travail, l'occupation du logement de fonction doit être requalifiée en bail d'habitation soumis à la loi du 6 juillet 1989, avec le bénéfice des droits au maintien dans les lieux qui en résultent.

LE CAS PARTICULIER DES EMPLOYÉS D'IMMEUBLES À USAGE D'HABITATION

Les gardiens d'immeubles et autres employés d'immeuble à usage d'habitation bénéficient d'un statut juridique spécifique, issu des articles L. 7211-1 et suivants du Code du travail.

La définition légale des concierges et employés d'immeuble faisant expressément référence au « **logement dans l'immeuble** au titre d'**accessoire** au contrat de travail » (*C. trav.*, art. L. 7211-2), la jouissance du logement de fonction est intrinsèque au statut. C'est pourquoi les conséquences de la rupture du contrat sur la mise à disposition du logement de fonction sont strictement encadrées.

■ Un délai de trois mois pour quitter le logement...

Selon les articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du Code du travail, le salarié dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur ne peut être obligé à quitter son logement avant un **délai minimum, fixé à trois mois** (ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui que le salarié occupe et des avantages en nature qu'il perçoit).

Ce délai de trois mois débute à l'**expiration du délai de préavis** de licenciement auquel le salarié a droit, et ce même s'il a été dispensé de son exécution (*Cass. soc.*, 28 octobre 2014, n° 13-19.624).

Ce délai s'applique en outre **quel que soit le motif** du licenciement. Ainsi, un salarié licencié pour **faute grave** ne bénéficiera pas d'un préavis de licenciement. Pour autant, il pourra prétendre au **délai de trois mois** durant lequel son logement lui sera maintenu.

■ ... sauf décision contraire du conseil des prud'hommes

Ce délai de trois mois peut toutefois être **réduit**, sur décision du **conseil des prud'hommes**, en cas de **faute grave** du gardien ou employé d'immeuble. L'article L. 7212-2 du Code du travail dispose en effet qu'« en cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions le licenciement immédiat du salarié peut être prononcé par le conseil de prud'hommes sur la demande de l'employeur ».

Si le terme « licenciement » est employé dans cet article, il apparaît qu'il ne s'agit que d'une maladresse de rédaction dans le cadre de la recodification. En effet, avant la recodification à droit constant de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ces dispositions résultaient de l'article L. 771-3 qui disposait: « Le salarié congédié par l'employeur ne peut être **obligé à quitter son logement** avant le délai minimum de trois mois ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et les avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire. En cas de **faute grave** commise par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, son **renvoi immédiat** peut être ordonné, sur la demande de l'employeur, par l'autorité judiciaire. » Dans le cadre de la recodification, le terme « renvoi » a été remplacé par le terme « licenciement ».

Rappelons cependant que la recodification n'avait aucunement pour objet de modifier les dispositions légales et réglementaires applicables. Lesquelles ne peuvent donc être considérées comme ayant pour but de subordonner le licenciement pour faute grave de l'employé d'immeuble à usage d'habitation à une décision du conseil des prud'hommes.

Il s'agit au contraire de permettre à un employeur, en cas de faute grave du salarié, de **demandeur au conseil des prud'hommes**, le cas échéant, une **expulsion immédiate du logement de fonction**, ce qui n'est par principe pas permis, même en cas de licenciement pour faute grave. Cette interprétation a été confirmée à plusieurs reprises par les juridictions du fond (*CA Nîmes*, 10 juin 2014, n° 13-00.634; *CA Aix-en-Provence*, 5 novembre 2009, n° 08-07.434).

Dès lors, l'employeur, s'il ne souhaite pas maintenir le salarié dans son logement de fonction durant le préavis de trois mois applicable, devra saisir le conseil des prud'hommes aux fins de solliciter une « expulsion anticipée ». Au regard des délais procéduraux applicables, cette disposition demeure toutefois une simple possibilité de principe.

À NOTER L'employeur ne saurait anticiper cette réduction du préavis en saisissant le conseil des prud'hommes en amont de la procédure de licenciement et de la notification de la décision, mais seulement après l'envoi de la lettre de notification du licenciement pour faute grave.

SITUATION SPÉCIFIQUE DES COUPLES DE SALARIÉS DISPOSANT D'UN LOGEMENT DE FONCTION COMMUN

Un employeur peut être confronté à une difficulté particulière lorsqu'il octroie un logement de fonction à un couple de salariés. En effet, dans cette hypothèse, quelle est l'incidence de la rupture du contrat de travail d'un seul des salariés composant le couple ?

Afin de déterminer l'impact de la rupture du contrat de travail sur le logement de fonction, la première étape à respecter sera d'examiner l'éventuelle **indivisibilité des contrats de travail** des salariés.

En effet, lorsque les contrats de travail des deux époux sont considérés comme indivisibles, la **rupture du contrat de travail** de l'un des salariés peut constituer le **motif** de rupture du second contrat de travail. Il a pu en être jugé ainsi au sujet des contrats de travail d'un salarié occupant le poste d'un concierge et de son épouse employée en qualité de femme de ménage. Le licenciement de l'époux a pu justifier le licenciement de son épouse (*Cass. soc., 7 mai 1986, n° 83-42.356*).

Cela ne signifie toutefois pas que la **notification du licenciement** à un des époux implique la rupture automatique du contrat de travail du second époux. Ce dernier doit être également licencié, et ce de manière individuelle, après respect de la procédure applicable.

Il ne peut être **non plus prévu contractuellement** que le licenciement de l'un des époux entraînerait **automatiquement** la **rupture** du contrat de travail de l'autre époux. Une telle clause irait en effet à l'encontre du principe selon lequel un salarié ne peut renoncer par avance à l'application des règles de rupture du contrat de travail (*Cass. soc., 12 juillet 2005, n° 03-45.394*).

En tout état de cause, et dès lors que les contrats de travail sont indivisibles, le logement de fonction est considéré comme l'**accessoire de ces deux contrats** et, par suite, doit être **libéré par le couple** de salariés lors de la rupture de leurs contrats de travail.

Si, en revanche, les **contrats** de travail sont **divisibles**, le logement de fonction sera considéré comme l'accessoire de seulement l'un des deux contrats de travail.

Le couple de salariés devra donc quitter les lieux uniquement si le licenciement concerne le salarié au profit duquel le logement de fonction est prévu.

EXPULSION DU LOGEMENT DE FONCTION

▣ Quelle est la juridiction compétente ?

On vient de le voir, le **conseil des prud'hommes** doit être saisi pour toute demande « d'expulsion anticipée », c'est-à-dire de réduction du délai de trois mois de maintien dans les lieux dont bénéficient les gardiens et employés d'immeuble.

En revanche, la jurisprudence a eu l'occasion d'indiquer que le **tribunal d'instance** est seul compétent pour connaître de l'**expulsion** du **gardien** de l'immeuble devenu **occupant sans droit ni titre** après son maintien dans les lieux au-delà du délai de trois mois (*Cass. soc., 10 décembre 1975, n° 75-00.000*).

De la même façon, seul le tribunal d'instance est compétent pour connaître des demandes du syndicat des copropriétaires à l'encontre du gardien visant à obtenir sa condamnation au paiement d'une **indemnité d'occupation** (*CA Versailles, 13 septembre 1989*).

Cette compétence du tribunal d'instance vaut également pour les autres salariés.

▣ Quelle est la procédure ?

L'expulsion d'un ancien salarié, à la suite de la rupture de son contrat de travail, se fera dans les conditions de droit commun, particulièrement protectrices des droits de l'occupant. Sans entrer dans le détail, les grandes étapes de la procédure d'expulsion sont les suivantes :

- saisine du tribunal d'instance par voie d'assignation (éventuellement en référé), aux fins d'obtenir une décision d'expulsion ;

- délivrance d'un commandement de quitter les lieux, étant précisé que l'expulsion ne pourra pas intervenir avant l'expiration d'un délai de deux mois, sauf si le juge a fait droit à la demande du propriétaire de voir ce délai supprimé ;

- à l'expiration du délai de deux mois, l'expulsion pourra avoir lieu si l'occupant ne s'y oppose pas. En cas de difficulté (opposition ou absence du gardien de l'immeuble), l'huissier devra obtenir le concours de la force publique ;

- l'huissier sollicite le concours de la force publique auprès de la Préfecture qui dispose d'un délai de 2 mois pour accorder le concours.

La procédure peut toutefois être retardée si l'occupant décide de saisir le juge de l'exécution pour contester la validité du commandement de quitter les lieux ou pour solliciter un délai de grâce pour quitter les lieux compris entre trois mois et trois ans.

Enfin, rappelons que l'occupant sans droit ni titre ne peut pas être expulsé pendant la période dite de « trêve hivernale » qui s'étend du 1^{er} novembre au 31 mars.