Image not found or type unknown

Employés de maison (nounou, jardinier, gardien…) et attribution d'un logement de fonction

publié le **06/05/2015**, vu **14981 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

les employés de maison bénéficient parfois d'un logement de fonction sur les lieux du travail. Quelles précautions prendre ? Quels sont les droits et les obligations de l'employeur, et du salarié ?

Les employés de maison (salariés qui sont embauchés par un employeur « particulier » et non par une entreprise), se voient souvent attribuer un logement de fonction, pour être sur place sur les lieux du travail.

Voici quelques éclairages sur la mise à disposition de ce logement de fonction.

Attention :

Le droit locatif ne s'applique pas ! En conséquence, voici quelques conseils pratiques :

Conseils :

- Faites un état des lieux à l'entrée et à la sortie du salarié dans l'immeuble concerné. Faites des photos et n'hésitez pas à faire venir un huissier pour constater de façon officielle.
- Prévoyez dans le contrat de travail les conditions d'utilisation du bien, par exemple que le salarié l'occupera avec les personnes avec qui il vit habituellement ou qui sont à sa charge, sous réserve d'en apporter la preuve (autres formes de rédaction de clauses possible).
- Envisagez la répartition entre l'employeur et le salarié de l'entretien du logement (petit entretien / gros travaux / etc.).
- Avertissez le salarié de la possibilité de faire réparer les dommages causés sous forme d'indemnité.

Risque prud'homal :

Il est très important de distinguer la mise à disposition d'un logement de fonction sur les lieux du travail, avec la mise à disposition permanente du salarié au service de l'employeur.

En d'autres termes, il faut rédiger le contrat de travail de façon suffisamment précise pour circonscrire les horaires de travail et les missions attachées au poste du salarié.

Le risque du « logement sur place » est la requalification du contrat par les juridictions prud'homales en temps plein s'il s'agissait d'un contrat à temps partiel ; ou la demande de rappel de salaires sur les heures supplémentaires dont le salarié pourra rapporter la preuve.

Il convient d'être très vigilant sur ces questions qui peuvent donner lieu à des demandes complémentaires très lourdes, notamment sur le fondement du travail dissimulé.

Pour l'employeur :

- obligation de fournir un logement décent au salarié, dans lequel il peut vivre sainement
- interdiction de pénétrer inopinément dans ce logement
- pas de droit de regard sur l'utilisation que le salarié fait du logement (hébergement temporaire etc. dès lors que la règle de bonne foi et de respect des biens en bon père de famille sont observées)
- maintien du logement même en période de maladie du salarié et pendant ses congés

Pour le salarié :

- impossible maintien dans les lieux au terme du contrat
- délai de 3 mois maximum après le terme du contrat pour quitter les lieux, faute de quoi une expulsion pourra être demandée en référé devant les juridictions civiles (et non prud'homales), le salarié occupant un logement sans droit ni titre
- pour les salariés ne relevant pas des dispositions de l'article L.7211-1 du Code du travail, possible expulsion dès le terme du préavis (jeune fille au pair par exemple)
- redevable d'une indemnité d'occupation si le bien n'est pas libéré en temps donné.
- Mais attention cette indemnité ne saurait en aucun cas être analysée en un versement d'un loyer dans le cadre d'un contrat locatif tacite : même si le salarié se maintient illégalement dans le logement après la fin du contrat, il ne pourra pas s'agir d'une location classique soumise à ses dispositions légales

Bon à savoir :

L'attribution d'un logement de fonction peut constituer l'unique rémunération du salarié, à l'exclusion de tout autre salaire.

Cette possibilité est ouverte par la jurisprudence de la Cour de cassation qui pose en conditions :

- Commune acceptation des parties quand à cette modalité de rémunération,
- Evaluation du bien dans le contrat,
- Avantage en nature assurant une rémunération équivalente au minimum garanti auquel le salarié aurait pu prétendre pour le nombre d'heures travaillées.

Il est recommandé de procéder à une estimation « officielle » du bien concerné pour constater par écrit l'état et la valeur locative du bien.

Cette estimation apparaît ensuite dans le contrat de travail, et constitue la base de la contrepartie du travail demandé.

Parallèlement il faut déterminer le nombre d'heures de travail mensuelles du salarié, afin de chiffrer le minimum conventionnel garanti par la convention collective applicable.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si les conditions précitées sont remplies, le logement peut être attribué comme seulerémunération.

Cette mise à disposition ne fera pas obstacle au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires éventuelles si le salarié a dépassé le cadre horaire contractuellement fixé.

*

* *

Fondements : Articles L.7212-1 et R.7212-1 du Code du travail – Article R.221-5 du Code de l'organisation judiciaire – Article 809 du Code de procédure civile – CCN du Particulier Employeur, IDCC 2111

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez prendre attache avec votre conseil habituel ou me contacter par mail.

L'avocat pourra vous assister dans la rédaction ou dans la vérification des clauses du contrat de travail, ou répondre plus généralement à toutes les interrogations qui pourraient se poser dans la mise en place de ce contrat spécial.

.

Maître Nathalie FOUQUE
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés