



## Logement de fonction suite à licenciement

Par **irabazle**, le **13/11/2017** à **15:31**

Bonjour,

Suite à un licenciement pour faute grave d'un salarié, en poste de gardien sur un camping privé et géré par une association 1901 de 3 salariés, combien de temps peut-il garder le logement de fonction attribué au poste, celui-ci étant bien déclaré dans son contrat. Peut-il rester 3 mois ? 1 mois, ou partir le jour effectif de son licenciement ? afin de laisser libre le logement à son remplaçant ?

Merci pour vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **13/11/2017** à **17:05**

Bonjour,

Le logement de fonction étant attaché au contrat de travail, il devrait être libéré en même temps que sa rupture sauf accord avec l'employeur sachant qu'aucune expulsion n'est possible entre le 1er novembre et le 31 mars...

Par **irabazle**, le **13/11/2017** à **17:08**

Merci beaucoup de votre réponse  
cdlt

Par **irabazle**, le **10/01/2018** à **16:42**

Bonjour pmtedforum, je reviens vers vous pour une question suivante à ce dossier, le salarié est toujours dans les lieux du logement de fonction et n'a toujours pas été licencié, mais apparemment il y habite plus selon des témoins..et habiterais à l'extérieur du département, or son contrat prévoit qu'il doit impérativement loger sur place dans ce logement....est-une faute grave ?  
merci réponse

Par **irabazle**, le **10/01/2018 à 16:46**

De plus...à l'instant je viens de recevoir un mail me demandant de lui fournir 3 attestations de logement, ceci afin de faire valoir ces droits dans ce logement ...as-t-il des droits à faire valoir sur un logement de fonction ne lui appartenant pas (propriétaire Mairie)  
dois-je lui envoyer ce qu'il me demande ?  
merci encore de votre réponse  
cordialement

Par **P.M.**, le **10/01/2018 à 17:05**

Bonjour,  
Vous parliez comme si le licenciement pour faute grave avait été prononcé...  
Si le salarié n'occupe plus le logement de fonction, a priori, il ne peut plus exécuter le contrat de travail et cela pourrait constituer une faute grave puisqu'il y aurait abandon de poste...  
Pour les attestations, je ne comprends quelles pourraient celles qu'il vous réclame puisque son contrat de travail devrait faire état du logement de fonction et ses feuilles de paie aussi par l'avantage en nature mais nous savons par un autre sujet que le dit logement de fonction n'appartient pas à l'employeur qui n'en est même pas locataire et donc qu'il y a imbroglio...  
Les attestations pourraient lui servir simplement à rechercher un nouveau logement...

Par **irabazle**, le **10/01/2018 à 17:35**

merci de votre réponse avisée et objective comme à chaque sollicitation, très cordialement

Par **irabazle**, le **15/01/2018 à 15:27**

Bonjour pmtedforum,  
Encore une question svp: le salarié me demande un solde congés de printemps du 30 Avril au 17 Mai 2018, or sur la Zone B les vacances ont régies sur les dates du 25 Avril au 14 Mai 2018.  
Dans son contrat il est bien stipulé qu'il ne doit pas poser des congés pendant les vacances scolaires de la zone B et région parisienne, suis-je dans mon bon droit de lui refuser cette demande ? merci réponse  
cordialement

Par **P.M.**, le **15/01/2018 à 16:57**

Bonjour,  
De toute façon, c'est l'employeur qui fixe les dates des congés payés même s'il peut laisser le

salarié émettre ses préférences mais en respectant certaines règles...  
Vous pourriez donc en plus justifier votre refus par les disposition contractuelles...

Par **irabazle**, le **15/01/2018** à **17:28**

Merci encore de votre aide , à bientôt, bonne fin de journée  
Cordialement

Par **irabazle**, le **25/01/2018** à **19:03**

Bonjour pmtedforum,

Voilà je reviens vers vous pour une question juridique:

Nous avons surpris ( 2 témoins adhérents et constaté par le Président de l'association sur place que le salarié-gardien recevait ce jour à 15h12 (pendant ses heures de travail= vacation de ( 13h30 / 17h30) ) des personnes étrangères pour boire un café et discuter dans le logement de fonction , après les avoir fait rentrer dans le camping avec leur véhicule personnel ( interdit dans le RI). Quel est la marche à suivre avec le motif à prendre sur cet état de fait ?

merci réponse

Par **P.M.**, le **25/01/2018** à **20:11**

Bonjour,

Je ne voudrais pas devenir votre conseiller juridique car ce n'est pas le but d'un forum...

A priori, le salarié est libre de recevoir qui il veut dans son logement de fonction mais il s'il n'effectue pas son travail pendant l'horaire de celui-ci, il peut être sanctionné ainsi que s'il ne respecte pas le règlement intérieur...

Dans ce cas, il faut respecter la procédure disciplinaire, s'il ne s'agit pas d'un simple avertissement avec convocation à un entretien préalable laquelle procédure est différente s'il s'agit d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Par **irabazle**, le **26/01/2018** à **06:17**

merci de votre réponse , mais svp, pouvez-vous me donner éventuellement le motif exact à établir sur la lettre de l'entretien préalable ? je vous remercie d'avance de votre bienveillance sur toutes mes questions  
très cordialement

Par **P.M.**, le **26/01/2018** à **09:44**

Bonjour,

Vous n'avez pas à indiquer le motif sur la convocation à l'entretien préalable mais uniquement l'objet c'est à dire sanction ou sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi que d'autres mentions obligatoires...

Le motif sera dévoilé lors du dit entretien et vous devez bien savoir ce que vous reprochez au salarié car ce n'est pas moi qui vais le tenir ainsi que rédiger la notification de la sanction...

Je vous conseillerais pour ne pas faire d'erreur de procédure de vous informer auprès d'un avocat spécialiste ou autre conseiller par exemple à votre chambre patronale...

Par **irabazle**, le **26/01/2018** à **16:38**

Merci de votre avis et conseil, je pense quand même que ce salarié mérite la sanction suprême du licenciement après être reçu en entretien préalable et sanctionner deux fois à un avertissement l'année dernière et en 2016.....!!! qu'en pensez vous dois-je le mettre dans le courrier ? merci réponse

Cdlit

Par **P.M.**, le **26/01/2018** à **17:10**

Vous ne pourriez notifier le licenciement qu'en laissant passer un délai de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable en le motivant mais vous pourriez attendre que le salarié vous demande de préciser le motif...

Vous pouvez faire état des précédentes sanctions prononcées dans les 3 ans qui précèdent mais c'est vous qui prenez la décision car le licenciement est la sanction suprême qui peut même être prononcé pour faute grave privative du préavis et de l'indemnité de licenciement, elle ne peut donc pas être prise à la légère car un recours est toujours possible...

Par **cindy45800**, le **26/01/2018** à **17:57**

Bonjour,

Des modèles de lettre de licenciement pour motif disciplinaire ont été publiés sur légifrance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336556&dateTexte&categorieTexte=DECISIONS>

Vous pouvez vous en inspirer si vous souhaitez licencier votre salarié. Il est toutefois recommandé de vous faire conseiller pour procéder à un licenciement...

Par **P.M.**, le **26/01/2018** à **18:38**

Ces modèles de lettres vont déjà à l'encontre des dispositions du Code du Travail :

- [art. L1232-6](#) qui précise notamment :

[citation]Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.[/citation]

- [art. L1233-15](#) qui précise notamment :

[citation]il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception[/citation]

- [art. L1233-39](#) qui précise notamment :

[citation]Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception[/citation]

Ceci même si l'[Arrêt 12-26932 de la Cour de Cassation](#) indique :

[citation]La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens.[/citation]

Tant qu'à réécrire des dispositions légales il aurait mieux valu les mettre en conformité...

Par **irabazle**, le **27/01/2018 à 16:32**

Merci encore une question svp : lorsque après l'entretien préalable

à un éventuel licenciement, peut on prendre la disposition d'une mise à pied conservatoire jusqu'à la décision d'acter le licenciement si celui-ci est décidé ? et l'annoncé au salarié par courrier AR le lendemain de l'entretien ou après l'entretien effectif...? merci encore de vos réponses, vous savez je ne suis qu'un président d'association de 3 salariés qui ne connaît pas grand chose à ce monde juridique du travail..heureusement que vous m'aidez P.M , bonne journée

Cordialement

Par **P.M.**, le **27/01/2018 à 18:03**

Bonjour,

Vous pouvez prononcer la mise à pied conservatoire dès la faute commise et avérée jusqu'à la fin de la procédure et la confirmer avec concomitance dans la convocation à l'entretien préalable...

J'espère que vous avez recueilli les témoignages sous les formes prévues à l'[art. 202 du Code de Procédure Civile](#)...

Par **irabazle**, le **27/01/2018 à 18:09**

Bonjour et merci encore de votre réponse , effectivement nous avons 4 CERFA établis sur les faits reprochés..je vais donc signifié la mise à pied conservatoire avec la convocation préalable,

merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **27/01/2018 à 18:21**

Vous pourriez déjà prononcer la mise à pied conservatoire oralement dès que possible et la confirmer ensuite par la convocation qui peut être remise en main propre contre décharge sur un double si le salarié l'accepte...

Par **irabazle**, le **27/01/2018 à 18:38**

je reviens vers vous, svp, dois-t-on qualifier et présenter les faits reprochés sur le courrier AR envoyé pour la convocation et mise à pied conservatoire comme vous m'avez stipulé ci-avant que les faits ne seront dévoilés lors de l'entretien, est-ce que cette avis s'applique sur ce nouveau courrier à prescrire (Mise à pied conservatoire et entretien préalable à un éventuel licenciement) ?

merci réponse  
cdlt

Par **P.M.**, le **27/01/2018 à 19:17**

Peu importe qu'il y ait une mise à pied conservatoire, vous n'avez pas plus à indiquer dans la convocation le motif et les faits reprochés mais uniquement son objet c'est à dire une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Mais vous me faites peur car en revanche, il y a d'autres mention obligatoires concernant la possibilité du salarié de s'y faire assister par un autre Membre du Personnel et (en absence de Représentant du Personnel dans l'entreprise) par un Conseiller du Salarié avec le lieu et l'adresse où il peut retirer la liste...

Par ailleurs, il faut laisser au moins 5 jours ouvrables plein entre la réception de la convocation et la date fixée pour le rendez-vous...

D'autre part, pour ne pas payer la période de mise à pied conservatoire, il faut que le salarié soit licencié pour faute grave...

Tout cela ne s'improvise pas...

Par **irabazle**, le **27/01/2018 à 19:33**

SVP, demande votre avis juridique et précieux afin de ne pas faire de bêtise préjudiciable sur cette question :

merci par avance dans la préparation du courrier que je n'ai pas encore envoyé j'ai stipulé ceci:

"Vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou bien vous faire assister par un conseiller extérieur de l'entreprise.

° CHSTC,DP, CE, en Mairie , Quai Fossé-aux-tanneurs GISORS- 27140

° Inspection du travail / ou de la DIRECCTE, Boulevard Georges CHAUVIN -EVREUX 27000.", du fait qu'il n'y pas de représentant syndicale dans l'association (3 salariés) est-ce que j'ai bien établi ce paragraphe ? ou dois-je enlever quelle phrase éventuelle ? merci  
réponse  
Cdlt

Par **P.M.**, le **27/01/2018 à 20:15**

"CHSTC,DP, CE" n'a pas à figurer mais il faut indiquer "inscrit sur la liste disponible"...  
Vous trouverez des modèles de convocation à entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement sur le net...

Par **irabazle**, le **31/01/2018 à 18:49**

Bonsoir pmtedforum,

Merci de votre réponse mais je reviens vers vous pour une information importante, le salarié à quitté son poste volontairement cette après-midi en laissant une affiche à la loge comme quoi il se rendait aux prud'hommes à 14h pour son affaire le concernant, ceci sans prévenir personne ..Est-ce un abandon de poste caractérisé ? et pensez-vous que la procédure ne sera pas annulé par les instances et tribunaux du fait qu'il se rendait à son procès le concernant, quil était normal de fait de s'y rendre...malgré le fait accompli d'absence sur son lieu de travail,  
Merci réponse  
cordialement ...

Par **P.M.**, le **31/01/2018 à 19:13**

Bonjour,  
En tout cas, à mon avis, le salarié aurait dû prévenir de son absence pour permettre son remplacement éventuel...  
Je ne pense pas que ce soit déjà pour ce rendre à son procès ou alors pour une affaire antérieure...

Par **irabazle**, le **31/01/2018 à 19:26**

En réponse non , parce que sa présence était bien au tribunal étant moi même présent, il n'a déposé aucune convocation ni prévenu personne ! donc qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **31/01/2018 à 19:40**

Vous deviez quand même bien savoir si une audience était prévue et que le salarié y était convoqué...

Dans ce cas, il n'avait pas à mentionner où il se trouvait...

Par **irabazle**, le **31/01/2018 à 21:03**

Pour notre part notre avocat nous avait prévenu la semaine dernière de cette audience de plaidoiries, mais le gardien je ne sais pas s'il a été prévenu par le sien,toujours est-il on ne quitte pas son travail 1h30 avant l'audience sans prévenir la hiérarchie et afficher son départ à la loge sans appeler ou venir voir la secrétaire pour explication de départ....? je pense quand même

que là la faute est enfin caractérisée..vous en pensez-quoi svp ?

merci réponse

Par **irabazle**, le **31/01/2018 à 21:05**

Aucune convocation du gardien à l'audience nous a été remise par lui ...c'est une évidence !

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 10:23**

Bonjour,

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi de part et d'autre...

Il me paraît difficile de prétendre que vous n'étiez pas au courant que le salarié était convoqué à l'audience...

Maintenant, si cela vous paraît évident, vous faites ce que vous voulez et pouvez toujours ajouter cela aux griefs que reprochez au salarié lors de l'entretien préalable qui me semble-t-il doit se tenir...

Par **irabazle**, le **01/02/2018 à 14:41**

Merci de votre réponse , mais quand bien même le gardien était au courant de l'audience, il ne doit pas mettre son employeur devant le fait accompli et partir 2 h( prévue à 14h) avant cette audience de plaidoiries qui à durée jusqu'à 17h55 ...pourquoi dans ce cas n'as-t-il pas effectué cet abandon de poste lors des 2 audiences précédentes sur l'affaire où il n'était pas présent, avouez quand même que ce salarié n'a que faire de son contrat et de son employeur , la logique aurait au moins été de prévenir 1 semaine avant afin de pourvoir à son remplacement éventuel ? merci de votre réponse  
cordialement

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 17:25**

Je vous ai donné un avis et ce qui pourrait vous être rétorqué, vous avez le vôtre et votre logique que vous pouvez mettre en application en prenant vos responsabilités d'employeur car ce n'est pas à moi de prendre les décisions à votre place et d'en assumer les conséquences...

Par **irabazle**, le **01/02/2018 à 17:38**

Merci donc sur votre réponse vous semblez dubitatif voir pas convaincu qu'une éventuelle annulation en référé soit prononcée sur l'éventualité de la mise à pied conservatoire et entretien préalable

à licenciement pour faute grave-abandon de poste ?

Dans ce cas du fait que nous apporterons d'autres griefs et motifs certifiés (faits répréhensibles au contrat en dates du 24.01.2018 et 25.01.2018 ) lors de l'entretien est-ce que ces deux motifs + l'absence pour abandon suffiront à un entretien préalable à licenciement pour faute grave avec mise à pied ou simplement à envisager....? merci de votre réponse et avis

Cdlit

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 17:55**

Je n'ai jamais vu qu'une mise à pied conservatoire soit annulée en référé et pas plus qu'une procédure soit interrompue avant l'entretien préalable avant même que le licenciement soit prononcé même en référé pour la bonne raison déjà que le délai est trop court...

Je vous dis et répète que c'est à vous de prendre vos responsabilités...

Vous deviez déjà prononcer la mise à pied conservatoire et convoquer le salarié à l'entretien préalable dès le week-end dernier et j'ai l'impression qu'il n'en est rien après m'avoir pressé d'interrogations...

J'ajoute que de vouloir faire les économies de vous faire conseiller par exemple par un avocat, vous risquez de faire courir de risques financiers beaucoup plus grands à l'association...

Par **irabazle**, le **01/02/2018 à 19:05**

Merci de votre réponse , dans ce cas je préfère la convention d'un entretien préalable à licenciement à envisager, pour être sur de ne pas me tromper et faire prendre des risques à l'association...., il lui sera notifié lors de l'entretien les 3 motifs reprochés et certifiés dont l'abandon de poste..., je pense que je me rapproche dans ce cas à votre avis et je vous en remercie par avance  
cordialement

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 20:10**

Je ne vois pas ce que cela change sur le fond si vous envisagez un licenciement pour faute grave et le terme convention est inapproprié...  
Plus qu'un abandon de poste, ce serait une ou des absences injustifiées...

Par **irabazle**, le **01/02/2018 à 21:07**

très bien reçu, donc une absence injustifiée plutôt que abandon de poste alors ? et les deux autres manquements au contrat établis les 24 et 25.01.2018....(je ne vais pas embêter à vous exposer les faits et motifs retenus) suffiront au licenciement pour faute grave ?  
merci réponse

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 21:14**

Je n'en sais rien je ne suis pas Juge, je ne connais même pas le dossier complet puisque vous n'aviez jamais fait allusion, sauf erreur de ma part, à une affaire en cours qui vous avalait de comparaître apparemment devant le Conseil de Prud'Hommes dès maintenant...

Par **irabazle**, le **01/02/2018 à 21:27**

Non ce sont des faits qui datent récemment, avant l'abandon de poste : 1°/ certifié par CERFA témoignage et constaté par le Président sur place = Le gardien à fait rentrer un véhicule avec son bip et fait garer le véhicule devant le logement de fonction, 3 personnes sont restés avec lui à l'intérieur du logement de 14h à 18h pendant ses heures de travail (vacation de 13h30 à 17h30)  
2°/ L'obligation de rondes au contrat n'a pas été respectée, par le fait que le 24.01.2018 des bungalows étaient inondés par une crue de l'Epte signalé par l'employé Jardinier espaces verts , le 25.01 la secrétaire demande des explications sur ce fait, il répond n'avoir rien vu et qu'il n'avait pas le droit de rentrer dans les parcelles ...!, alors que photos à l'appui prises du chemin du camping le 24.01 on voit bien les bungalows inondés...donc il appert qu'il n'a pas fait de rondes et n'a pas signalé cette inondation! je pense que ces deux faits établis sont bien contraires l'établissement à son contrat..?  
qu'en pensez-vous merci de votre avis  
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/02/2018 à 21:45**

Vous redîtes pratiquement ce dont vous avez déjà fait état mais rien sur l'affaire en cours qui vous valait d'être convoqués l'un et l'autre devant le Conseil de Prud'Hommes...

C'est vous l'employeur qui devez savoir s'il y a manquement à l'obligation contractuelle et le degré de la sanction que vous voulez infliger...

Par **irabazle**, le **02/02/2018 à 16:31**

l'affaire en cours de prud'hommes porte sur une réclamation en autre d'un logement fonction non habitable ( pourtant accepté lors état des lieux et contrat signé) en accord tacite , nous avons délivré à l'employé du matériel à hauteur de 2920€ pour une rénovation que le salarié s'était engagé à faire.., mais le matériel à disparu et les travaux non jamais été exécutés.de plus, l'affaire au tribunal contient diverses irrégularités de la part du salarié qui bien sur conteste, malgré ( 2 avertissements notifiés après entretien 2015-et 2016) merci de votre réponse  
cdlt

Par **P.M.**, le **02/02/2018 à 16:53**

Bonjour,  
Il n'y a pas grand chose de tacite en matière juridique car les Juges ont horreur du vide donc de ce qui n'est pas écrit...  
Donc, un conflit est déjà latent, ce qui change l'appréciation que l'on peut avoir des circonstances et des avis donnés...  
Je m'abstiendrai donc d'en donner de nouveaux car je ne suis pas assez éclairé sur les relations que vous entretenez avec le salarié et depuis longtemps nous sommes pratiquement dans le cadre d'une consultation juridique ce qui n'est pas l'objet d'un forum...

Par **irabazle**, le **02/02/2018 à 17:19**

excusez moi j'avais oublié de vous dire bonjour....effectivement depuis 2015 nous sommes face à un salarié procédurier et qui est coutumier des prud'hommes..pas de chance pour nous petite association! en ces 2 années avec toutes les irrégularités de travail avérées avec CEFA témoignage à l'appui et + pétitions d'adhérents...ect , l'ancien Président n'a pas engagé de procédure de licenciement seulement 2 avertissements...!par peur peut être de ce salarié ? aujourd'hui je me retrouve avec tous ces manquements avérés et nouveaux commis par ce salarié, et par contre je suis bien décidé de le licencier, et faire de façon à ne pas être cause de nullité par le tribunal des prud'hommes....en tout état de cause je vous remercie de votre aide avisée et vos avis précieux sur ce dossier...un grand merci  
Très cordialement

Par **P.M.**, le **02/02/2018 à 17:27**

La nullité du licenciement n'existe que dans des situations bien précises ayant trait à un mandant représentatif du Personnel et essentiellement en cas de discrimination ou de

harcèlement, autrement il est sans cause réelle et sérieuse...

Par **irabazle**, le **02/02/2018 à 17:42**

Donc d'après votre avis ce n'est pas le cas puisque je ne l'harcèle pas et il n'y a aucune discrimination, j'applique une procédure et je réclame le licenciement pour fautes simplement les trois faits répréhensibles commis ses derniers jours(absence injustifié avec désorganisation entreprise ( mise en fait accompli, ne pouvant pourvoir au remplacement immédiat de l'employé absent), recevoir des personnes pendant ses heures de vacations au logement de fonction, et rondes non établies par le fait qu'un danger (inondations bungalows) imminent est de fait sur le camping .ces fautes peuvent-elles être qualifiées de grave ?

Par **P.M.**, le **02/02/2018 à 17:49**

Je vous au dit que je ne donnerai plus d'avis d'autre part, ce ne serait pas à moi d'en apprécier mais au Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi...  
Je n'ai fait que rectifier une erreur commise sur les termes...

Par **irabazle**, le **02/02/2018 à 17:52**

Très bien alors, je vous remercie de toute votre aide précédente ..en espérant ne pas me tromper sur cette procédure et entretien  
très cordialement