



## Logement de fonction

-----  
Par beavendee

Bonjour,

Mon mari est chef de cuisine, l'hiver à Courchevel et l'été près de St Tropez. Il est rémunéré à l'année en CDI est n'est donc pas saisonnier. L'employeur mets à sa disposition un logement à chaque endroit et cela depuis plus de 20 ans. La société qui l'emploi vient de changer de PDG et une note de service demande à ce que les logements doivent être débarrassés de tout effet personnel a la fin de chaque saison. Je tiens à préciser que nous avons installé une machine à laver, micro onde et tout le matériel nécessaire pour vivre correctement dans chaque logement.

Bref, l'employeur a t il le droit de nous imposer cela?

Merci pour votre réponse

Cordialement  
Béatrice SELLES

-----  
Par florian15

Bonjour,

S'agissant d'un avantage en nature, cela dépend à cet effet des termes contenus dans le CDI. Et si celui-ci stipule qu'un logement est octroyé au salarié le temps de la saison, oui vous avez à débarrasser tout effet personnel.

Par contre, si l'employeur est aussi le bailleur de ce logement, dans le cadre d'un logement meublé, il énoncé à l'article 25-4 du Titre Ier bis portant sur les rapports entre bailleurs et locataires dans les logements meublés résidence principale de la Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 que :

« Un logement meublé est un logement décent équipé d'un mobilier en nombre et en qualité suffisants pour permettre au locataire d'y dormir, manger et vivre convenablement au regard des exigences de la vie courante.

La liste des éléments que doit comporter ce mobilier est fixée par décret ».

Et dans la liste des éléments que doit comporter ce mobilier fixé par Décret n° 2015-981 du 31 juillet 2015, il est mentionné dans son article 4, à son minima :

- Plaques de cuisson ;
- Four ou four à micro-ondes ;
- Réfrigérateur et congélateur ou, au minimum, un réfrigérateur doté d'un compartiment permettant de disposer d'une température inférieure ou égale à - 6 °C .

Cordialement.

-----  
Par janus2

Bonjour florian15,

Par contre, si l'employeur est aussi le bailleur de ce logement, dans le cadre d'un logement meublé, il énoncé à l'article 25-4 du Titre Ier bis portant sur les rapports entre bailleurs et locataires dans les logements meublés résidence principale de la Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 que :

L'article 25-3 de cette même loi indique :

Article 25-3

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 82

Les dispositions du présent titre sont d'ordre public et s'appliquent aux contrats de location de logements meublés tels que définis à l'article 25-4 dès lors qu'ils constituent la résidence principale du locataire au sens de l'article 2.

Les articles 1er, 3, 3-2, 3-3, 4, à l'exception du I, 5, 6, 7, 7-1, 8, 8-1, 18, 20-1, 21, 22, 22-1, 22-2, 24 et 24-1 sont applicables aux logements meublés.

Le présent titre ne s'applique ni aux logements-foyers, ni aux logements faisant l'objet d'une convention avec l'Etat portant sur leurs conditions d'occupation et leurs modalités d'attribution.

Le présent titre ne s'applique ni aux logements attribués ou loués en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'occupation d'un emploi, ni aux locations consenties aux travailleurs saisonniers.

-----  
Par florian15

Bonjour janus2,

Merci de me rappeler cette exception à la règle de ce titre qui ne s'applique ni aux logements attribués ou loués en raison de l'exercice d'une fonction ou de l'occupation d'un emploi, ni aux locations consenties aux travailleurs saisonniers dès lors que le logement de fonction est mis à la disposition du salarié d'une relation exclusive à son travail.

C'est le cas, tout au moins à mon sens, où l'entreprise loue à un investisseur un logement pour son salarié qui est une relation tri-partie : bailleur, entreprise-locataire-salarié ou bien, que l'entreprise est le propriétaire du bien.

Mais dans ma réponse apportée à Béatrice SELLES, vous constaterez, au préalable à l'évocation de cet article Loi, avoir écrit : « Par contre, si l'employeur (et non si l'entreprise) est aussi le bailleur de ce logement ? », ce qui, vous en conviendrez, n'est plus la situation précitée mais seulement seule où un employeur est libre de conclure un contrat bail avec son salarié qui s'applique alors à la Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989.

Toujours est-il que notre internaute doit se référer aux termes de son contrat de travail relatif à cette location et dans celle-ci les clauses de son possible bail portant sur l'équipement du logement mais aussi où ce fait (débarrasser les effets personnels hors période de location) qui ne serait pas mentionné dans celui-ci est susceptible de transformer ce qui était peut-être une tolérance pendant 20 ans comme un acquit retiré au salarié.