



Licenciement et mise à disposition logement

Par Visiteur

Nous procédons au licenciement d'un salarié, embauché le 1er Mars 2010, qui bénéficie de la mise à disposition d'un logement vide. Le contrat de travail précisait "la rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause, rendra impératif le départ du logement au dernier jour de travail".

Lors du premier entretien, en vue du licenciement, le salarié s'est présenté avec un représentant syndical, qui prétendent que la loi sur la "trêve hivernale" doit s'appliquer et donc le salarié ne peut pas être mis à la porte du logement pendant l'hiver. A noter que le logement en question a fait l'objet d'un bail entre l'employeur et une agence de location.

Cette trêve hivernale est-elle applicable ?

Si le salarié ne veut pas quitter l'appartement, ou prendre le bail à son nom, que pouvons-nous faire

Merci de votre réponse

Par Visiteur

Chère madame,

Nous procédons au licenciement d'un salarié, embauché le 1er Mars 2010, qui bénéficie de la mise à disposition d'un logement vide. Le contrat de travail précisait "la rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause, rendra impératif le départ du logement au dernier jour de travail".

Lors du premier entretien, en vue du licenciement, le salarié s'est présenté avec un représentant syndical, qui prétendent que la loi sur la "trêve hivernale" doit s'appliquer et donc le salarié ne peut pas être mis à la porte du logement pendant l'hiver. A noter que le logement en question a fait l'objet d'un bail entre l'employeur et une agence de location.

Cette trêve hivernale est-elle applicable ?

La trêve hivernale s'applique à toutes les formes d'expulsion. En conséquence, si le salarié licencié refuse de quitter le logement, alors la trêve empêche l'expulsion "manu militari" par la justice. Toutefois, dans le cadre de la procédure, vous avez bien sûr la possibilité de réclamer des dommages et intérêts à hauteur du montant d'un loyer, pour tous les mois occupés illégalement par l'ex salarié.

Très cordialement.-

Par Visiteur

Merci pour votre réponse

nous devons un solde de tout compte au salarié concerné, pouvons nous déduire, de ce solde de tout compte, le loyer du jusqu'à concurrence de ce dit solde?

merci

Par Visiteur

Chère madame,

nous devons un solde de tout compte au salarié concerné, pouvons nous déduire, de ce solde de tout compte, le loyer du jusqu'à concurrence de ce dit solde?

Non, ce n'est pas possible car il appartient au juge de déterminer le montant de l'indemnité d'occupation et donc, par voie de conséquence, toute retenue préalable serait arbitraire.

Très cordialement.