



Mutation logement de fonction

Par omordo

bonjour

Ma compagne est gardienne d'immeuble, employée par un bailleur social depuis 23 ans.

À ce titre, elle bénéficie d'un logement de fonction qui est accessoire à son contrat de travail (CDI).

Son employeur lui a annoncé oralement, le 4 novembre, qu'elle devait libérer les lieux au mois de juin 2026. Le motif invoqué est la fin du bail à construction et le souhait du propriétaire (tiers à son employeur) de revendre l'immeuble à un nouveau repreneur. Cette vente est conditionnée par le repreneur à la libération des logements des gardiens.

Ma question est de savoir si le motif est legal, si les gardiens sont protégés ?

Cordialement

Par Marck_ESP

Bienvenue, bonjour,

Je dirai que les gardiens ne bénéficient pas de la protection spécifique des locataires de droit commun (loi de 1989), mais ils bénéficient d'une protection forte par le droit du travail.

Elle ne peut être expulsée que si son contrat de travail est rompu (licenciement, démission, retraite).

Ou si son contrat de travail est modifié et qu'elle a accepté de perdre l'avantage du logement.

Le motif que vous citez est un motif lié à la cessation d'activité de l'employeur sur cet immeuble.

Pour que votre compagne perde son droit au logement, l'employeur doit, soit licencier votre compagne (Licenciement économique ou pour un autre motif), soit modifier son contrat de travail en supprimant l'avantage en nature que représente le logement de fonction, ce qui constitue une modification essentielle de son contrat.

Par omordo

merci pour votre réponse mais je reste dubitatif car l'immeuble qui était en gestion par son employeur est un logement social. Dans ce cadre la fin de bail a construction est strictement encadré par la Loi ALUR (Accès au Logement et un Urbanisme Rénové).

Donc je trouve très curieux le motif indiqué. Serait-il possible pour vous de verifier ce point ?

Cordialement

Par CToad

Bonjour

En premier instance et sans lire les documents, elle n'est pas locataire du bailleur, elle dispose d'un logement en contrepartie de son travail ce n'est pas le même cadre du tout.

Peut être cependant :

Avez vous lu son bail ? A quel régime est il soumis ? Et son contrat mentionne it le logement et donc le bail comme un accessoire du contrat de travail ?

Cordialement

Par CToad

Autre question : son employeur lui demande de partir, ok. Mais comme il ne sera plus non plus l'exploitant de l'immeuble il ne pourra pas continuer à l'y affecter. Par delà quel est l'avenir envisagé pour l'emploi de votre compagne ?

Par Nihilscio

Bonjour,

Ma question est de savoir si le motif est légal, si les gardiens sont protégés ?
La question qui se pose est celle du transfert du contrat de travail.

L'intention du nouveau propriétaire est visiblement de ne pas reprendre le contrat de travail de la gardienne de l'immeuble.

Le transfert de la propriété de l'immeuble implique-t-il le transfert de l'activité de bailleur social et donc le transfert du contrat de travail de la gardienne ? En d'autres termes, l'article L1224-1 du code du travail s'applique-t-il à la situation exposée ? La lecture de l'arrêt du 28 janvier 2015, n° 13-16.719, de la chambre sociale de la cour de cassation donnerait à penser qu'il faille répondre positivement.
Ce serait à faire analyser par un avocat spécialiste en droit du travail.

Ce qui est certain est que l'emploi de votre compagne est menacé.

Si le projet de transfert de propriété de l'immeuble est confirmé, l'employeur actuel est contraint à rompre le contrat de travail.

La rupture peut être conventionnelle et donc à négocier.

Si l'employeur licencie unilatéralement votre compagne, s'agit-il d'un licenciement économique, d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement abusif ? A voir. Après vingt-trois ans de service, l'enjeu est important. La juridiction compétente est le conseil des prud'hommes.

Par Nihilscio

Autre chose : votre compagne adhère-t-elle à un syndicat ? Ce serait souhaitable.

Par omordo

merci à tous pour vos messages alors pour répondre à la question "Avez vous lu son bail ? A quel régime est il soumis ? Et son contrat mentionne il le logement et donc le bail comme un accessoire du contrat de travail"
Alors son logement est un avenant à son contrat de travail et par définition il est accessoire à son contrat de travail. donc pas de bail . rien dans son contrat, ni dans son avenement ne précise les modalités de "mutation" ou de "transfert" du logement de fonction . nous avons regardé dans la convention collective du bailleur la aussi rien de spécifier .

les règles sont encadrés par la convention des gardiens, concierges et employés d'immeubles (convention collective nationale) L'article 18 traite bien du logement de fonction comme accessoire du contrat de travail.
Aucune disposition spécifique relative à la fin d'occupation de logement de fonction n'est mentionnée dans cet article selon les informations disponibles.

concernant cette question "Autre question : son employeur lui demande de partir, ok. Mais comme il ne sera plus non plus l'exploitant de l'immeuble il ne pourra pas continuer à l'y affecter. Par delà quel est l'avenir envisagé pour l'emploi de votre compagne ?" avec la loi Alure l'employeur reste exploitant des logements de la résidence car ce sont des logements sociaux sans durée de bail . c'est pour ça que je trouve le motif extrêmement curieux

Par omordo

merci pour la question "La question qui se pose est celle du transfert du contrat de travail.

L'intention du nouveau propriétaire est visiblement de ne pas reprendre le contrat de travail de la gardienne de l'immeuble.

Le transfert de la propriété de l'immeuble implique-t-il le transfert de l'activité de bailleur social et donc le transfert du contrat de travail de la gardienne ? En d'autres termes, l'article L1224-1 du code du travail s'applique-t-il à la situation exposée ? La lecture de l'arrêt du 28 janvier 2015, n° 13-16.719, de la chambre sociale de la cour de cassation donnerait à penser qu'il faille répondre positivement.

Ce serait à faire analyser par un avocat spécialiste en droit du travail.

Ce qui est certain est que l'emploi de votre compagne est menacé.

Si le projet de transfert de propriété de l'immeuble est confirmé, l'employeur actuel est contraint à rompre le contrat de travail.

La rupture peut être conventionnelle et donc à négocier.

Si l'employeur licencie unilatéralement votre compagne, s'agit-il d'un licenciement économique, d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement abusif ? A voir. Après vingt-trois ans de service, l'enjeu est important. La juridiction compétente est le conseil des prud'hommes"

pour ajouter une précision importante : les lieux d'affectations des missions de la gardienne ne sont pas situés sur le même lieu que le logement. pour être plus clair, en 2023 elle a signée un avenant qui précise la localisation de ses missions sur un autre site "

en dehors de ce point, si le motif invoqué est la fin du bail a construction. la logique voudrait que tous les locataires soient informés de cette situation ? ce n'est pas le cas car d'après mes recherches ils sont protégés par la loi Alure car ils sont protégés car locataire d'un bail social et pour une durée indéterminée. C'est pour ça que je reste dubitatif sur le motif d'une reprise de l'immeuble par un nouvel acquéreur conditionnées par la session des logements de fonctions des gardiens (et des associations)

Par omordo

Nihilscio merci pour votre message oui c'est le cas .

Par CToad

Je ne suis pas sûre de vous suivre mais je pense que vous devriez ne pas vous focaliser sur la loi ALUR. Si le logement fait partie du contrat de travail de votre compagne ce qu'il faut regarder c'est effectivement le code du travail et les conditions qui régissent les contrats des gardiens d'immeuble.

Si je comprends bien elle ne sera pas licenciée, l'employeur reste exploitant des logements et elle garde son poste sur place ? Mais le logement n'est pas sur place ?

Votre compagne est elle de catégorie A ou B ? A priori A alors. Dans ce cas le logement n'est pas obligatoire, on est donc sur un litige de contrat de travail (perte d'un élément contractuel majeur a priori sans contrepartie) ?

Par Nihilscio

ils sont protégés par la loi Alure car ils sont protégés car locataire d'un bail social et pour une durée indéterminée. Ce n'est pas la loi ALUR, c'est l'article 4 de la loi 48-1360 du 1er juillet 1948.

Votre compagne est elle de catégorie A ou B ?

Ces catégories n'existent pas dans la convention collective des personnels des sociétés d'HLM. Mais peu importe. Ce qui importe en l'espèce est attribution par le contrat de travail d'un logement de fonction qui ne peut être supprimée unilatéralement par l'employeur.

Votre compagne est-elle disposée à une modification de son contrat de travail supprimant son logement de fonction ?

Si oui, cela se négocie.

Si non, soit l'employeur annule sa demande, soit il licencie en précisant pour quel motif qui risque fort d'être sans cause réelle et sérieuse ce qui pourrait lui coûter très cher : indemnités pour perte d'emploi avec une ancienneté de vingt-trois ans plus indemnité de réparation du préjudice causé par la perte du logement.

Par omordo

Nihilscio merci pour vos précisions :

pour les catégories elle n'est pas dans des catégories A ou B elle est dans un coefficient hiérarchique GQ . donc rien à voir

Votre compagne est-elle disposée à une modification de son contrat de travail supprimant son logement de fonction ?

ma compagne est disposée à un relogement dans un périmètre proche des écoles mais non pas de suppression de son logement de fonction.

Pour le moment l'employeur est un peu coincé, car nous avons averti les RH et service santé sécurité du siège.

Il sont en train de proposer des solutions de relogement mais aucune garantie sur la localisation, aucun planning, aucune dates, rien de plus .

Par omordo

CToad

"Si je comprends bien elle ne sera pas licenciée, l'employeur reste exploitant des logements et elle garde son poste sur place ? Mais le logement n'est pas sur place ?" l'employeur reste gestionnaire des logements du lot qui est en fin de bail de construction puisque ce sont des logements sociaux . les affectations de missions de ma compagne sont sur un autre lieu que celui du logement actuel (concerné par la fin du bail à construction)

Pour les catégories A ou B on ne sait pas car il n'y a pas de catégories spécifiées dans le contrat de travail . dans celui ci dans l'article 8 ce'est quelle bénéficie d'un logement de fonction .

C'est extrêmement complexe ce cas de figure même un juriste que j'ai contacté avait beaucoup de mal à tout démêler

Par omordo

Mise à Jour :

voici les informations dont nous disposons actuellement :

La vente du logement de fonction n'entraîne pas la perte immédiate du droit d'occupation pour le salarié en CDI.

Le salarié ne doit quitter le logement qu'à la rupture de son contrat de travail.

En effet, lorsque le logement est un accessoire du contrat de travail, le salarié doit le restituer uniquement lorsque ce contrat prend fin, et non en cas de vente du bien. La Cour de cassation a confirmé que la rupture du contrat de travail entraîne la perte du droit au logement, mais pas la vente du logement par l'employeur (Cass. civ., 3e ch., 6 novembre 2025, n° 24-15404 FD).

L'employeur doit informer l'acquéreur de la présence du salarié et du caractère accessoire du logement au contrat de travail.

Cela permet à l'acquéreur d'être averti que le bien est occupé dans le cadre d'un contrat de travail et que le salarié bénéficie d'un droit d'occupation tant que ce contrat n'est pas rompu.

En résumé :

La vente du logement de fonction n'a pas d'incidence sur le droit d'occupation du salarié en CDI.

Le salarié ne doit quitter le logement qu'à la rupture de son contrat de travail.

L'employeur doit informer l'acquéreur de la situation d'occupation du logement.

À défaut de restitution du logement à la fin du contrat de travail, le salarié peut faire l'objet d'une expulsion et être condamné à verser une indemnité d'occupation.

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux concierges logés, qui bénéficient d'un délai de trois mois pour libérer le logement (article L7212-1 du code du travail).