

L'HEBERGEMENT DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS (HORS AGRICULTURE)

Nature et modalités de l'hébergement du salarié



L'employeur peut-il héberger un salarié saisonnier ?

L'employeur peut tout à fait décider de fournir un logement à son ou ses salariés. Si rien ne l'y oblige (sauf dispositions législatives particulières ou une convention collective le spécifiant), la mise à disposition de logement apparaît particulièrement opportune lorsque l'employeur recourt à des travailleurs saisonniers. Elle permet notamment d'attirer et de fidéliser des salariés, souvent venus d'autres localités ou régions, et pour qui les problèmes de logement peuvent constituer un frein dans des zones touristiques où les loyers proposés sur le marché sont souvent élevés.

Qu'est-ce qu'un avantage en nature ?

Lorsque l'employeur est propriétaire/locataire de l'habitation qu'il met à disposition gratuitement (ou presque) à son salarié, le logement de fonction prend la forme d'un avantage en nature. Un avantage en nature est caractérisé lorsque l'employeur fournit ou met à disposition un bien ou un service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Ainsi, l'avantage en nature constitue, au même titre que le salaire, un élément de la rémunération.

Le logement doit-il figurer dans le contrat de travail ?

En principe, lorsque le logement est un accessoire au contrat de travail, il doit être prévu par une clause du contrat ou par une convention annexe. Il peut également faire l'objet d'un avenant ou d'un contrat distinct conclu après le contrat de travail.

Le logement mis à la disposition du salarié échappant, en principe, aux règles applicables aux baux d'habitation classiques, il conviendra à l'employeur de préciser, par écrit, si celui-ci est consenti à titre onéreux ou à titre gratuit, et de fixer les modalités de son occupation.

L'employeur peut-il fixer un loyer ?

L'employeur est en droit de demander au salarié le paiement d'un loyer. Cependant, et sauf à ce que cette participation financière soit minime, l'attribution du logement ne pourra pas être considérée, dans cette hypothèse, comme un avantage en nature.

L'employeur peut-il demander une caution, faire un état des lieux ?

Il est vivement conseillé à l'employeur d'établir un état des lieux précis avant l'entrée et à la sortie du logement, et d'y associer éventuellement une caution, afin de prévenir tout litige.

Le salarié peut-il refuser le logement de fonction proposé par son employeur pour un autre logement ?

Le salarié peut tout à fait préférer un autre logement à celui mis à disposition par son employeur.

Quelles conséquences en cas de démission/licenciement du salarié ?

Lorsque le logement est un accessoire du contrat de travail, son bénéfice prend fin en même temps que lui. Ainsi, en cas de démission ou de licenciement, le logement est réputé être disponible à la fin du préavis.

Afin de laisser le temps au salarié d'organiser son départ et de remettre le logement en l'état, l'employeur fixe un délai raisonnable à ce dernier pour quitter les lieux.

Pour plus d'informations, se référer au bulletin officiel de la Sécurité sociale, consultable en ligne

Caractéristiques de l'hébergement*

**caractéristiques & équipements obligatoires :
cf tableau en annexe*

Le salarié peut-il être logé dans une tente ?

Non, la fourniture d'une tente, en guise de logement, au salarié est contraire aux dispositions du code du travail.

Que faire si le logement mis à disposition est impropre à l'habitat ?

L'employeur a l'obligation de fournir un logement digne à son salarié, c'est-à-dire conforme aux exigences de sécurité et de salubrité prévues par le code du travail. Si tel n'est pas le cas, le salarié est en droit de demander une mise en conformité de son logement à son employeur, voire à être relogé le cas échéant, si le logement est prévu par le contrat de travail. Des photographies et traces écrites des demandes de relogement peuvent être utiles.

Assurance

L'assurance habitation du logement peut être souscrite par le salarié ou par l'employeur. Cette seconde hypothèse pourra être privilégiée par l'employeur recourant à des travailleurs saisonniers, en tant qu'elle lui permet de simplifier les démarches de ces salariés de courte durée, mais aussi de veiller à ce que le logement soit toujours assuré en cas de changement d'occupants.

Si l'employeur n'a pas souscrit d'assurance, le salarié n'est pas obligé de s'assurer pour les risques locatifs. Toutefois, si un dommage est causé à l'employeur, aux voisins ou à des tiers, c'est bien le salarié qui sera responsable et qui devra, par suite, indemniser les personnes victimes du dommage. Ainsi, il est vivement conseillé au salarié d'assurer son logement afin de palier à toutes les éventualités.

Attention :

si ce n'est pas l'employeur qui est propriétaire du logement, mais un tiers, la souscription d'une assurance habitation est obligatoire

Droit d'entrée et de visite

L'employeur peut-il accéder au logement de son salarié ?

Le salarié hébergé est protégé, comme tout autre citoyen, par le principe de l'inviolabilité du domicile, afin de garantir la protection de son intimité et de sa vie privée.

L'employeur ne pourra pénétrer dans le domicile du salarié qu'avec son autorisation, et uniquement en la présence de ce dernier. Le salarié n'étant pas disposé à recevoir son employeur peut lui demander de revenir plus tard, à une date et une heure dont ils auront tous deux convenus. Si le salarié refuse le droit d'entrée, il ne pourra pas être sanctionné pour ce motif.

Et la médecine du travail ?

Le travailleur saisonnier bénéficie, comme tous les salariés, d'une surveillance médicale. Ainsi et dans ce cadre, le salarié peut être soumis à une visite médicale, à sa demande, à la demande de l'employeur ou à la demande du médecin du travail.

Le salarié pourra demander conseil auprès des représentants du personnel ou de son syndicat. En dernier recours, il pourra s'adresser aux services de l'inspection du travail, dont les coordonnées doivent être affichées au sein de l'entreprise.

Que faire si le logement est occupé par un plus grand nombre de personnes que celui prévu initialement ?

L'employeur doit d'abord vérifier que le logement remplit toujours les conditions prévues par le code du travail. En effet, la surface et le volume habitables ne peuvent être inférieures à 6m² et 15m³ par salarié. Pour ce qui est des dortoirs, ils ne doivent pas être mixtes, et ne peuvent accueillir plus de six personnes par pièce ; les lits superposés sont interdits. Si le nombre de personnes hébergées ne permet plus de remplir ces critères, il appartient à l'employeur de trouver des alternatives aux fins d'héberger ses salariés dans des conditions conformes au code du travail.

Transport

Si les salariés hébergés sur le lieu de travail sont exclus de la prise en charge obligatoire par l'employeur des abonnements de transport collectif, il en va différemment lorsque le logement est éloigné du lieu du travail.

En Corse, les partenaires sociaux corses ont convenus de prévoir des modalités adaptées au contexte insulaire de déficit de transports publics et de faiblesse du pouvoir d'achat.

L'Indemnité régionale de transports Corse (ITRC) bénéficie à tous les salariés du secteur privé pour lesquels l'utilisation du véhicule (thermique ou électrique) est une nécessité absolue pour se rendre sur leur lieu de travail.

L'employeur peut prévoir la mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise ou tout autre moyen d'organiser le transport gratuit du salarié entre le logement et le lieu de travail. Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur, d'assurer le véhicule permettant le transport du salarié en prenant en compte les spécificités de son usage (autorisation de déplacements privés par exemple).

Dans l'hypothèse d'un arrêt maladie, une visite de contrôle peut être effectuée au domicile du salarié, soit à l'initiative de la sécurité sociale, soit à la demande de l'employeur. En cas d'absence du salarié à son domicile, ou de refus du contrôle par ce dernier, l'organisme de sécurité sociale ou l'employeur le cas échéant, peut décider de suspendre le versement des indemnités perçues par le salarié.

Et les représentants du personnel ?

Toute entreprise de plus de 11 salariés doit mettre en place un comité social économique (CSE). Le CSE a notamment pour missions de veiller à l'application du code du travail et à promouvoir la santé, la sécurité, et les conditions de travail dans l'entreprise. Ainsi, les membres de la délégation du personnel pourraient être amenés à visiter le logement dans le cadre de leurs attributions, afin d'apprécier sa conformité avec les conditions prévues par le code du travail. A nouveau, et toujours dans l'objectif du respect de l'intimité du salarié hébergé, le salarié devra donner son accord au préalable et la visite se fera en sa présence.

Conditions d'occupation du logement

Le salarié peut-il inviter des amis, son ou sa conjointe, ou ses enfants à dormir dans son hébergement ?

L'employeur fixe et détermine les conditions d'occupation du logement, par écrit de préférence, pour s'assurer de leur bonne connaissance par les salariés.

Ainsi, il lui appartient d'apprécier s'il est possible d'accueillir l'entourage familial et amical de son salarié, aux fins de lui permettre de préserver une vie privée et familiale décente.

Le salarié peut-il héberger son animal de compagnie ?

Il appartient à l'employeur d'apprécier cette éventualité. En cas de réponse positive, il appartiendra toutefois à ce dernier de veiller au bon respect des règles d'hygiène et de tranquillité des autres salariés hébergés, en particulier s'il s'agit d'un logement collectif.

Incidents survenus durant l'occupation du logement

Le salarié se blesse dans son logement : est-ce considéré comme un accident du travail ?

De façon générale, un accident de travail est reconnu lorsque celui est survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le logement mis à disposition du salarié étant réputé comme étant sa résidence principale ou habituelle, tout accident survenu en son sein ne saurait être qualifié comme tel. Ainsi, le salarié devra démontrer qu'il existe un lien entre l'accident et son activité professionnelle.

Que faire si le salarié détériore le logement ?

En règle générale, le salarié est tenu aux mêmes obligations qu'un locataire. Ainsi, il répond des dégradations ou des pertes intervenues durant la période d'hébergement, à moins qu'il ne démontre ne pas en être fautif.

En cas de dégradations causées par le salarié, l'employeur pourra retenir le montant des réparations sur la caution versée lors de l'entrée dans le logement, demander au salarié d'effectuer les réparations nécessaires, ou bien solliciter de ce dernier le remboursement des sommes engagées pour remettre en état le logement. Afin de prévenir ces difficultés, il est conseillé à l'employeur de faire un état des lieux d'entrée et de sortie précis et complet.

Quelle est la responsabilité de l'employeur en cas de consommation de drogues, par le salarié, dans son logement ?

Seul l'occupant « consommateur » est responsable des actes répréhensibles qu'il commet. Dans l'hypothèse où le logement du salarié est situé en dehors de l'établissement, l'employeur peut décider de saisir la gendarmerie des faits de détention ou d'usage de stupéfiants aux fins d'effectuer une perquisition. Si le logement se situe au sein ou à proximité immédiate de l'établissement, voire de la clientèle, une visite du logement peut être conduite si le règlement intérieur le prévoit, après information préalable du salarié, en sa présence et avec son accord expresse, et ce tout en préservant sa dignité et son intimité.

Par ailleurs, si la consommation de stupéfiants vient à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, des examens biologiques ou des tests salivaires peuvent être organisés par l'intermédiaire des services de la médecine du travail. Attention, l'employeur doit inscrire cette possibilité de dépistage de drogues au sein du règlement intérieur, et seuls les salariés affectés sur des postes de sûreté, de sécurité ou à risque, peuvent y être soumis.

En cas de détérioration du fait du salarié, l'employeur peut-il procéder à une retenue sur salaire ?

Non, les retenues sur salaires ayant pour objet de sanctionner, notamment, le comportement fautif d'un salarié sont prohibées par le code du travail.

Que peut faire l'employeur si le salarié est bruyant et dérange les clients voisins ?

L'employeur devra, avant toute chose, entamer un dialogue avec celui-ci afin de porter à sa connaissance les remontées du voisinage et lui rappeler son devoir d'assurer et de participer à la bonne tranquillité de la clientèle. Le cas échéant, l'employeur pourra envisager un relogement du salarié. Il est en tous cas important de garder une trace écrite de toutes les démarches effectuées.

Si le comportement du salarié persiste et perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, il pourra être envisagé une sanction disciplinaire.

Bonnes pratiques :

- ⇒ Faire un état des lieux entrée / sortie
- ⇒ Prévoir une caution solidaire
- ⇒ Souscrire une assurance habitation

- ⇒ Définir avec précision les conditions d'occupation du logement
- ⇒ En cas d'hébergement collectif, établir un règlement intérieur définissant les modalités d'occupation et de cohabitation

Des questions?

Contactez le service des renseignements en droit du travail au sein des DDETSPP de Corse du Sud et de Haute Corse (SERVICE GRATUIT ET ANONYME) :

Prenez un rdv en ligne :



Par téléphone :

0 806 000 126 - tapez 20 #

- ◆ Le lundi et le mardi de 14h à 16h30
- ◆ Le jeudi et vendredi de 9h à 11h30



Annexe : Caractéristiques et équipements obligatoires de l'hébergement du salarié

NB : Ce tableau récapitule les conditions générales à l'hébergement des salariés (hors dispositions complémentaires pour le secteur BTP et dispositions spécifiques pour le secteur agricole)

Le non-respect de cette réglementation est passible d'une amende administrative de 4000 euros par manquement et par salarié concerné

SURFACE ET VOLUME HABITABLES	6 m2 et 15 m3 par personne Sont exclues du calcul les parties du local d'une hauteur < à 1,90 mètre
AÉRATION	Le local est aéré de manière permanente
OUVERTURES	Le local est équipé de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur et munis d'un dispositif d'occultation
FERMETURES	Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement
TEMPÉRATURES	Le local doit permettre de maintenir la température intérieure à 18°C minimum, d'éviter les condensations ainsi que les températures excessives
INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES	Elles doivent être conformes aux dispositions réglementaires prises en application de la quatrième partie du code du travail
CHAMBRE ET LITERIE	Chaque couple dispose d'une chambre Chaque personne ou chaque couple dispose d'une propre literie avec un mobilier nécessaire, maintenus propres et en bon état
DORTOIRS	Non mixte Au maximum six personnes par pièce La distance minimum entre chaque lit est de 80 cm Interdiction des lits superposés
REVÊTEMENTS DE SOLS ET PAROIS	Ils doivent permettre un entretien efficace et doivent être refaits chaque fois que la propreté l'exige
PROPRETÉ	Les locaux sont maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène
LAVABOS	Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon sont mis à la disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes
CABINETS D'AISANCE	Des cabinets d'aisance et des urinoirs sont installés à proximité des pièces destinées à l'hébergement Caractéristiques réglementaire des cabinets d'aisance : → Pas de communication directe avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner ; → Aménagés de manière à ne dégager aucune odeur ; → Équipés de chasse d'eau et pourvu de papier hygiénique ; → Aérés et confortablement chauffés ; → Sols et parois en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace ; → Nettoyage et désinfection au moins une fois par jour ; → Présence de porte pleine et munie d'un dispositif de fermeture intérieur (décondamnable de l'extérieur) ; → Évacuation des effluents conformément aux règles sanitaires
DOUCHES	Des douches à température réglable sont installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, dans des cabines individuelles, à raison d'une cabine pour six personnes