

Objectifs

Aider les RH à repérer, orienter et accompagner un salarié en situation de mal-logement ou de risque d'expulsion, particulièrement en période de trêve hivernale.

Petit rappel : la trêve hivernale, c'est quoi ?

- Du 1er novembre au 31 mars (prolongée parfois jusqu'au 31 avril) :
- Aucune expulsion locative (sauf exceptions : squats, immeubles insalubres, etc.).
- Les personnes concernées restent redevables du loyer.
- La procédure judiciaire peut continuer.

Vous pouvez être alerté si :



- Un salarié évoque une expulsion imminente ou en cours.
- Il exprime des difficultés à se loger, dort chez des proches, en voiture ou à l'hôtel.
- Il montre des signes de fatigue extrême, d'anxiété, ou d'absences répétées.
- Il demande à poser des jours sans raison explicite, autour d'une période de relogement.

Que faire en tant que RH ?

Ne pas minimiser le sujet

- Le logement est un facteur de stabilité personnelle et professionnelle.

Orienter rapidement

- Proposer un rendez-vous avec le service social du travail.
- En cas d'urgence manifeste, informer sur le 115 (hébergement d'urgence).
- Signaler une situation critique (avec accord du salarié) à la DRH pour mobiliser des dispositifs exceptionnels.

Éviter les discriminations

- Le mal-logement ne doit jamais conduire à une sanction ou à une mise à l'écart.

Rôle du service social du travail

- Analyse de la situation : impayés, procédures, ruptures, hébergement d'urgence, etc.**
 - Orientation vers les bons dispositifs (SIAO, DALO, aides FSL, etc.).**
 - Accompagnement administratif et soutien psychologique.**
 - Travail en réseau avec les acteurs du logement social et de l'urgence.**
 - Logement précaire = risques accrus de santé, d'absentéisme, de rupture de contrat.**
- Anticiper, c'est protéger le salarié... et l'entreprise.**

