

Dans quelles conditions un employeur peut-il récupérer un logement de fonction après un licenciement ?

Réponse courte

L'employeur peut récupérer le **logement de fonction** dès la cessation du contrat de travail, car cet avantage en nature est **accessoire au contrat**. Cependant, il doit accorder un **délai raisonnable** au salarié pour libérer les lieux. En cas de refus, l'expulsion ne peut être réalisée que sur **décision judiciaire** après respect des procédures légales.

Le Code du travail luxembourgeois ne fixe **aucun délai minimal légal** spécifique, mais la jurisprudence exige le respect d'un délai raisonnable permettant au salarié de prendre ses dispositions de relogement. Cette attribution est généralement justifiée par des nécessités de service ou pour faciliter l'exercice des fonctions professionnelles. La fin du contrat de travail entraîne automatiquement la cessation du droit d'occupation du logement de fonction. Cette règle s'applique en cas de :

Définition

Le logement de fonction constitue un avantage en nature lié au contrat de travail, consistant en la mise à disposition d'un local d'habitation par l'employeur au bénéfice du salarié. Cette attribution est généralement justifiée par des nécessités de service ou pour faciliter l'exercice des fonctions professionnelles.

La mise à disposition du logement est juridiquement **accessoire au contrat de travail principal**, prenant fin avec la cessation de la relation de travail, tout en bénéficiant d'une protection procédurale en matière d'expulsion. Cette situation se distingue du bail d'habitation.

Conditions d'exercice

La fin du contrat de travail entraîne **automatiquement la cessation du droit d'occupation** du logement de fonction. Cette règle s'applique en cas de :

Critère	Détail
Licenciement avec préavis	Licenciement avec préavis (fin de préavis)
Licenciement avec effet	Licenciement avec effet immédiat pour faute grave
Démission avec ou	Démission avec ou sans préavis
Rupture d'un commun	Rupture d'un commun accord
Non-renouvellement de CDD	Non-renouvellement de CDD

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure rigoureuse :

Étape	Détail
Notifier par écrit	Notifier par écrit au salarié la fin du droit d'occupation
Accorder un délai	Accorder un délai raisonnable pour organiser le relogement
Organiser un état	Organiser un état des lieux contradictoire de sortie
Prévoir la restitution	Prévoir la restitution des clés et accessoires
Durée du préavis	le salarié peut généralement occuper le logement pendant son préavis
Circonstances personnelles	situation familiale, présence d'enfants, difficultés de relogement
Praticable général	entre 15 jours et 2 mois selon les circonstances

Pratiques et recommandations

Définir précisément dans le contrat de travail les conditions d'attribution et de restitution du logement, incluant une clause contractuelle spécifique sur les délais et modalités de libération.

Documenter rigoureusement les états des lieux d'entrée et de sortie, conserver toutes les communications relatives à la restitution et garder la preuve du délai raisonnable effectivement accordé.

Privilégier systématiquement le dialogue et la recherche d'une solution amiable, en tenant compte des circonstances particulières du salarié (situation familiale, enfants scolarisés, difficultés de relogement).

Éviter toute mesure de contrainte directe telle que le changement de serrures ou la coupure d'électricité, ces pratiques relevant de l'auto-justice et exposant l'employeur à des sanctions.

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de difficulté et éviter les expulsions hivernales sans solution de relogement préalable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	cadre général du contrat de travail et avantages en nature
Article <u>L.121-4</u>	contenu obligatoire du contrat de travail incluant les avantages en nature
Article <u>L.125-1(2)</u>	maintien du logement gratuit 3 mois en cas de décès du salarié
Article <u>L.225-2</u>	définition des avantages en nature dans la rémunération
Loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation	principes généraux applicables par analogie
Articles 1719 à 1731 du Code civil	obligations du propriétaire et de l'occupant
Code de procédure civile	procédures d'expulsion judiciaire

Contrairement à ce qui peut être affirmé, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **aucun délai minimal légal d'un mois** pour la libération d'un logement de fonction après licenciement. Cette confusion provient souvent d'une mauvaise interprétation des textes ou du mélange avec d'autres juridictions. La règle applicable est celle du **délai raisonnable** déterminé selon les circonstances, généralement aligné sur la durée du préavis.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.