

# Quelles sont les protections spécifiques pour les salariés logés avec leurs familles ?

## Réponse courte

Le salarié logé avec sa famille bénéficie des **mêmes protections générales** que tout salarié occupant un logement de fonction, sans protection spécifique supplémentaire dans le Code du travail luxembourgeois. L'employeur ne peut procéder à une expulsion qu'après **décision judiciaire** et doit respecter un délai raisonnable pour la libération des lieux.

La présence de la famille peut constituer un **élément d'appréciation** pour le juge lors de la fixation des délais, mais n'octroie pas de droits particuliers distincts de ceux applicables à tout logement de fonction. Cette mise à disposition peut concerner le salarié seul ou inclure sa famille (conjoint, partenaire et enfants à charge). Cette définition s'applique notamment pour l'application des avantages en nature selon l'article [L.225-2](#) du Code du travail.

## Définition

Le logement de fonction familial constitue un avantage en nature accordé par l'employeur au salarié dans le cadre de la relation de travail, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette mise à disposition peut concerner le salarié seul ou inclure sa famille (conjoint, partenaire et enfants à charge).

La **famille** au sens du droit luxembourgeois comprend le conjoint, le partenaire légal (loi du 9 juillet 2004) et les enfants à charge, qu'ils soient biologiques, adoptés ou recueillis. Cette définition s'applique notamment pour l'application des **avantages en nature** selon l'article [L.225-2](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Les protections légales s'appliquent lorsque trois conditions cumulatives sont réunies :

Critère	Détail
<b>Accessoire au contrat</b>	Le logement est fourni par l'employeur comme accessoire au contrat de travail
<b>Résidence principale</b>	Le logement constitue la résidence principale effective du salarié et de sa famille
<b>Lien contractuel</b>	L'occupation du logement est directement liée au maintien du contrat de travail

## Modalités pratiques

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit respecter la procédure générale :

Étape	Détail
<b>Notification écrite</b>	Informé le salarié par écrit du délai de restitution du logement
<b>Décision judiciaire</b>	Interdiction d'expulsion sans décision judiciaire préalable
<b>Saisine tribunal</b>	Saisir le tribunal de paix en cas de refus de départ
<b>Circonstances familiales</b>	Le juge apprécie les circonstances familiales lors de la fixation des délais
<b>Enfants scolarisés</b>	Accorder un délai raisonnable tenant compte de la présence d'enfants scolarisés
<b>Relogement familial</b>	Prendre en compte les difficultés de relogement d'une famille entière
<b>Période scolaire</b>	Éviter les ruptures en tenant compte du calendrier scolaire

## Pratiques et recommandations

**Inclure** dans le contrat de travail une clause détaillée sur le logement familial, précisant la composition exacte de la famille occupante et les conditions d'occupation spécifiques.

**Réaliser** des états des lieux d'entrée et de sortie contradictoires et détaillés, avec une valorisation précise de l'avantage en nature selon les barèmes en vigueur et une documentation complète de toutes les étapes.

**Évaluer** la situation globale de la famille avant toute procédure de restitution, en tenant compte de la scolarisation des enfants, des besoins médicaux particuliers, de la capacité financière de relogement et des réseaux de soutien disponibles.

**Privilégier** systématiquement les solutions amiables et l'accompagnement social renforcé avant toute procédure contentieuse, en coordonnant avec les services sociaux communaux si nécessaire.

**Éviter** les périodes hivernales et les périodes scolaires pour les procédures de restitution concernant des familles, et prévoir des délais étendus pour les familles nombreuses afin de respecter le principe de proportionnalité.

## 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 (protection étendue à la famille)
Article <u>L.225-2</u>	définition des avantages en nature dans la rémunération
Articles <u>L.124-1</u> et suivants	procédures de rupture du contrat de travail
Droit civil et procédure	règles de procédure d'expulsion et principes d'équité
Loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation	principes généraux applicables par analogie
Code de procédure civile	procédures d'expulsion judiciaire devant le tribunal de paix

Contrairement à d'autres juridictions, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit **aucune protection spécifique supplémentaire** pour les salariés logés avec leur famille. Les protections existantes sont celles applicables à tout logement de fonction. Cependant, la présence de la famille constitue un **facteur d'appréciation** que le juge peut prendre en compte lors de la fixation des délais de libération, conformément aux principes généraux de l'équité et de la proportionnalité.

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.