

# En cas de sinistre ou d'inhabitabilité du logement, l'employeur a-t-il des obligations de relogement ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois **n'a aucune obligation légale générale** de relogement envers un salarié dont le logement personnel devient inhabitable à la suite d'un sinistre, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse.

**Exception importante** : Si l'employeur fournit un logement de fonction et que l'**Inspection du travail et des mines** ordonne son évacuation ou sa fermeture pour des raisons de sécurité ou de santé, l'employeur doit **obligatoirement** pourvoir au relogement selon l'article L.291-4(3) du Code du travail. L'inhabitabilité est caractérisée par l'impossibilité objective d'occuper le logement en raison de risques pour la santé ou la sécurité des occupants. L'obligation de relogement ne s'impose à l'employeur que dans les cas suivants :

1. Obligation légale spécifique (article L.291-4(3)) :

## Définition

Le **sinistre** s'entend de tout événement rendant le logement du salarié impropre à l'habitation (incendie, inondation, effondrement, explosion, etc.). L'**inhabitabilité** est caractérisée par l'impossibilité objective d'occuper le logement en raison de risques pour la santé ou la sécurité des occupants.

Le **relogement** désigne la mise à disposition temporaire ou permanente d'un logement de substitution, ou la prise en charge des frais y afférents, à la suite de l'événement rendant le logement initial inhabitable.

## Questions fréquentes

### L'employeur a-t-il une obligation de relogement en cas de sinistre ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation légale générale de relogement envers un salarié dont le logement personnel devient inhabitable, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse. Une exception importante existe en cas d'évacuation ordonnée par l'ITM.

### Que faire si l'employeur n'a pas d'obligation légale de relogement ?

Il convient d'orienter le salarié vers les services sociaux compétents et les dispositifs publics d'aide au relogement d'urgence. Toute aide volontaire doit être documentée comme exceptionnelle pour éviter une requalification en obligation contractuelle.

### Que prévoit l'article L.291-4(3) sur le relogement ?

Si l'employeur fournit un logement de fonction et que l'Inspection du Travail et des Mines ordonne son évacuation ou sa fermeture pour raisons de sécurité ou de santé, l'employeur doit obligatoirement pourvoir au relogement immédiat pour la durée initialement prévue.

### Quelles obligations en cas d'ordre d'évacuation de l'ITM ?

L'employeur doit reloger immédiatement, prendre en charge intégralement les coûts (déménagement, huissier, loyers), informer l'ITM dans les 24 heures (nom, adresse de relogement), maintenir le relogement pour la durée prévue et fournir un logement conforme aux normes.

## Quels articles du Code du travail encadrent l'hébergement des salariés ?

Les articles L.291-2 (conditions d'hébergement des salariés éloignés), L.291-3 (registre et suivi des logements fournis) et L.291-4(3) (obligation de relogement en cas d'évacuation ITM) regissent ces situations. La loi du 20 décembre 2019 fixe les critères de salubrité.

## Une convention collective peut-elle imposer une obligation de relogement ?

Oui, une convention collective applicable peut imposer une obligation de relogement en cas de sinistre. Le contrat de travail peut également prévoir expressément une assistance, ou un usage d'entreprise constant peut instituer une pratique de relogement opposable à l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'obligation de relogement ne s'impose à l'employeur **que dans les cas suivants** :

### 1. Obligation légale spécifique (article L.291-4(3)) :

| Critère                       | Détail   |
|-------------------------------|--|
| <b>Logement professionnel</b> | L'employeur fournit un logement au salarié dans le cadre professionnel   |
| <b>Ordre <u>ITM</u></b>       | L'Inspection du travail et des mines ordonne l'évacuation ou la fermeture pour risque sanitaire ou sécuritaire |
| <b>Relogement immédiat</b>    | L'employeur doit reloger sans délai pour la même durée que prévu initialement                                  |
| <b>Clause contractuelle</b>   | Le contrat de travail prévoit expressément une assistance en cas de sinistre                                   |
| <b>Convention collective</b>  | Une convention collective applicable impose une telle obligation   |
| <b>Usage d'entreprise</b>     | Un usage d'entreprise constant institue une pratique de relogement   |
| <b>Modalités sinistre</b>     | Le contrat spécifie les modalités en cas de sinistre du logement fourni  |

## Modalités pratiques

En cas d'obligation légale (article L.291-4(3)) :

| Étape                          | Détail   |
|--------------------------------|--|
| <b>Relogement immédiat</b>     | Reloger le salarié immédiatement après décision de l' <u>ITM</u>                 |
| <b>Frais intégraux</b>         | Prendre en charge l'intégralité des coûts (déménagement, huissier, loyers)       |
| <b>Notification <u>ITM</u></b> | Informar l' <u>ITM</u> dans les 24 heures (nom, adresse de relogement)           |
| <b>Durée minimale</b>          | Maintenir le relogement pour la durée prévue initialement                        |
| <b>Normes conformes</b>        | Fournir un logement de remplacement conforme aux normes de salubrité et sécurité |
| <b>Limites contractuelles</b>  | Prendre en charge les frais dans les limites contractuelles                      |
| <b>Information salarié</b>     | Informar le salarié sur les modalités et la durée de prise en charge             |

## Pratiques et recommandations

**Prévoir** dans le contrat de travail ou l'avenant une clause détaillant les obligations de l'employeur en cas de sinistre ou d'inhabitabilité du logement de fonction, y compris les conditions de restitution du logement.

**Souscrire** une assurance couvrant les risques de sinistre et vérifier régulièrement la conformité du logement aux normes de salubrité pour anticiper tout ordre d'évacuation de l'ITM.

**Documenter** par écrit toute aide volontaire au relogement en précisant son caractère exceptionnel et non reconductible, afin d'éviter qu'elle ne soit requalifiée en obligation contractuelle.

**Orienter** le salarié vers les services sociaux compétents et les dispositifs publics d'aide au relogement d'urgence lorsque l'employeur n'a pas d'obligation légale de relogement.

## Cadre juridique

| Référence                                  | Objet   |
|--|---|
| <b>Code du travail luxembourgeois</b>      | cadre général des obligations de l'employeur en matière de logement     |
| <b>Article <u>L.291-4(3)</u></b>           | obligation de relogement en cas d'évacuation ordonnée par l' <u>ITM</u> |
| <b>Article <u>L.291-2</u></b>              | conditions d'hébergement des salariés éloignés                          |
| <b>Article <u>L.291-3</u></b>              | registre et suivi des logements fournis                                 |
| <b>Articles <u>L.121-1</u> et suivants</b> | contrat de travail et clauses accessoires                               |
| <b>Articles <u>L.161-1</u> et suivants</b> | conventions collectives de travail                                      |
| <b>Réglementation complémentaire</b>       | normes applicables aux logements  |
| <b>Loi du 20 décembre 2019</b>             | critères de salubrité des logements                                     |

L'absence d'obligation générale ne doit pas faire oublier l'**exception cruciale** de l'article L.291-4(3). Tout employeur fournissant un logement à un salarié doit être préparé à assumer l'obligation de relogement en cas d'intervention de l'ITM. Il est **essentiel** de prévoir contractuellement les modalités applicables en cas de sinistre du logement de fonction pour éviter les contentieux et clarifier les responsabilités respectives.

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.