

Un employeur peut-il mettre à disposition un logement de fonction pour un salarié en CDD ?

Réponse courte

Oui, un employeur luxembourgeois peut mettre à disposition un **logement de fonction** pour un salarié en CDD, sous réserve que cet avantage soit formalisé par écrit et respecte les dispositions légales en matière d'**avantages en nature**. La mise à disposition est strictement limitée à la durée du CDD.

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** accordé par l'employeur, permettant au salarié d'occuper un bien immobilier appartenant à l'entreprise ou loué par celle-ci. Cet avantage est soumis aux **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu selon les barèmes officiels définis par l'Administration des contributions directes. L'octroi d'un logement de fonction en CDD doit respecter plusieurs conditions légales : L'avantage en nature correspondant est évalué selon le barème luxembourgeois de **20 € par mois et par chambre** conformément au règlement grand-ducal du 24 décembre 1997.

Définition

Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** accordé par l'employeur, permettant au salarié d'occuper un bien immobilier appartenant à l'entreprise ou loué par celle-ci. Cet avantage est soumis aux **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu selon les **barèmes officiels** définis par l'Administration des contributions directes.

Questions fréquentes

Le SSM doit-il être respecté avec un logement de fonction en CDD ?

Oui, la rémunération globale doit être maintenue au-dessus du salaire social minimum (Art. L.222-1). L'avantage en nature logement n'exonère pas l'employeur du respect du SSM légal applicable à la catégorie professionnelle du salarié en CDD.

Que doit contenir le contrat de travail pour un logement de fonction en CDD ?

Le contrat ou avenant doit préciser la description détaillée du logement (adresse, chambres, surface), la durée d'occupation alignée sur le CDD, la valeur mensuelle selon les barèmes officiels, les conditions d'entretien et de charges locatives, l'état des lieux et l'assurance.

Que se passe-t-il à la fin du CDD pour le logement de fonction ?

La fin du CDD entraîne automatiquement l'obligation de restitution du logement. Toute occupation au-delà du terme constitue une occupation sans droit ni titre, exposant le salarié à une procédure d'expulsion. La synchronisation des dates de fin et restitution est essentielle.

Quelle est la valeur fiscale du logement de fonction en CDD ?

L'avantage en nature est évalué selon le barème luxembourgeois de 20 euros par mois et par chambre conformément au règlement grand-ducal du 24 décembre 1997. Cette valorisation s'applique de façon identique aux CDI et aux CDD pour la déclaration mensuelle au CCSS.

Un employeur peut-il fournir un logement de fonction a un salarié en CDD ?

Oui, l'employeur peut mettre a disposition un logement de fonction pour un salarié en CDD, sous réserve que cet avantage soit formalisé par écrit et respecte les dispositions légales sur les avantages en nature. La mise a disposition est strictement limitée a la durée du CDD.

Conditions d'exercice

L'octroi d'un logement de fonction en CDD doit respecter plusieurs conditions légales :

Critère	Détail
Formalisation écrite	Formalisation écrite obligatoire dans le contrat de travail ou avenant (Art. L.121-4)
Évaluation selon	Évaluation selon le barème du RGD du 24 décembre 1997 (20 €/mois/chambre)
Déclaration mensuelle	Déclaration mensuelle au Centre commun de la sécurité sociale
Respect du principe	Respect du principe d'égalité de traitement (Art. L.241-1)
Maintien de la	Maintien de la rémunération globale au-dessus du SSM (Art. L.222-1)

Modalités pratiques

Le contrat ou l'avenant doit impérativement préciser :

Étape	Détail
Identification du bien	Description détaillée du logement (adresse, chambres, surface)
Durée d'occupation	Alignée sur la durée du CDD
Valeur mensuelle	Valeur de l'avantage selon les barèmes officiels
Entretien et charges	Conditions d'entretien et répartition des charges locatives
État des lieux	Modalités d'état des lieux et de restitution
Assurance	Conditions d'assurance et responsabilités

Pratiques et recommandations

Réaliser des états des lieux contradictoires détaillés à l'entrée et à la sortie, en synchronisant les dates de restitution avec le terme du CDD pour éviter toute occupation sans titre.

Prévoir contractuellement un délai de restitution du logement avant la fin du CDD, en informant le salarié des implications fiscales et sociales de l'avantage en nature dès l'attribution.

Documenter tout changement des conditions d'occupation et vérifier la conformité avec la convention collective applicable au secteur d'activité.

Maintenir un dossier complet de suivi administratif comprenant le contrat, les états des lieux, les déclarations au CCSS et les bulletins de paie mentionnant l'avantage.

Cadre juridique

Référence	Objet
<u>L.121-4</u>	mentions obligatoires du contrat
<u>L.122-1</u> à <u>L.122-10</u>	dispositions relatives au CDD
<u>L.221-1</u>	composition de la rémunération
<u>L.222-1</u>	salaire social minimum
<u>L.241-1</u>	égalité de traitement
RGD du 24 décembre 1997	Barème d'évaluation des avantages en nature

La fin du CDD entraîne automatiquement l'obligation de restitution du logement. Toute occupation au-delà du terme constitue une occupation sans droit ni titre, exposant le salarié à une procédure d'expulsion. Une attention particulière doit être portée à la synchronisation des dates de fin de contrat et de restitution.

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.