

Le salarié à temps partiel a-t-il droit aux mêmes conditions de logement que les salariés à temps plein ?

Réponse courte

Oui, le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits en matière de **logement de fonction** que les salariés à temps plein. Toute différence de traitement doit être objectivement justifiée par des nécessités de service, sous peine de sanctions pour discrimination.

Le **logement de fonction** désigne tout local d'habitation fourni au salarié dans le cadre de son emploi, que ce soit à titre gratuit ou moyennant une participation financière. Cet **avantage en nature** est soumis à **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu selon la législation luxembourgeoise. Le salarié à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, bénéficie des mêmes droits fondamentaux que les salariés à temps plein, conformément au **principe de non-discrimination** inscrit à l'article L.123-6 du Code du travail.

Définition

Le logement de fonction désigne tout local d'habitation fourni au salarié dans le cadre de son emploi, que ce soit à titre gratuit ou moyennant une participation financière. Cet **avantage en nature** est soumis au traitement fiscal selon la législation luxembourgeoise.

Le salarié à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, bénéficie des mêmes droits fondamentaux que les salariés à temps plein, conformément au **principe de non-discrimination** inscrit à l'article L.123-6 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'attribution d'un logement à un temps partiel ?

Il faut mentionner dans le contrat de travail ou un document annexe les conditions d'attribution selon l'article L.121-4, valoriser fiscalement selon l'article 104-1 de la loi du 4 décembre 1967 et intégrer la valeur dans l'assiette des cotisations sociales déclarées au CCSS.

La quotité de travail peut-elle justifier un refus de logement ?

Non, la quotité de travail ne peut constituer un motif de refus sauf raisons objectives liées à la fonction. L'employeur supporte la charge de la preuve : il doit prouver que toute distinction repose sur des motifs légitimes et proportionnés liés aux nécessités du service.

Le salarié à temps partiel a-t-il droit aux mêmes conditions de logement ?

Oui, le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits en matière de logement de fonction que les salariés à temps plein. Toute différence de traitement doit être objectivement justifiée par des nécessités de service, sous peine de sanctions pour discrimination.

Que risque l'employeur en cas de discrimination liée au temps partiel ?

La violation du principe d'égalité de traitement en matière de logement expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est recommandé de documenter précisément toute différence de traitement et de privilégier une approche inclusive avec des critères transparents et traçables.

Quels articles protègent l'égalité de traitement pour le temps partiel ?

Les articles L.123-6 (principe de non-discrimination), L.125-8 (égalité de traitement), L.241-1 (interdiction des discriminations), L.121-4 (information du salarié) et L.223-1 (régime du temps partiel) du Code du travail luxembourgeois encadrent ce droit fondamental.

Conditions d'exercice

L'attribution d'un logement de fonction doit reposer sur des critères objectifs et non discriminatoires, conformément au principe d'égalité de traitement.

Critère	Détail
Quotité de travail	Ne peut constituer un motif de refus sauf raisons objectives liées à la fonction
Égalité de traitement	Respect des articles L.125-8 et L.241-1 du Code du travail
Justification objective	Toute différenciation doit être motivée par des nécessités de service démontrables
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver que toute distinction repose sur des motifs légitimes et proportionnés

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser par écrit les conditions d'attribution et d'occupation du logement, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Étape	Détail
Formalisation écrite	Mention dans le contrat de travail ou un document annexe des conditions d'attribution
Valorisation fiscale	Application de l'article 104-1 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 sur l'impôt sur le revenu
Barème d'évaluation	Conformité à l'article 2 du règlement grand-ducal du 31 décembre 1998 sur l'évaluation des avantages en nature
Déclaration sociale	Intégration de la valeur de l'avantage dans l'assiette des cotisations sociales

Pratiques et recommandations

Établir des critères d'attribution transparents et documentés, applicables de manière identique aux salariés à temps plein et à temps partiel, sauf justification objective liée aux nécessités du poste.

Conserver une trace écrite des justifications objectives en cas de différence de traitement, l'employeur supportant la charge de la preuve en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Mettre en place une procédure d'attribution équitable et traçable, en réévaluant régulièrement la pertinence des critères retenus pour garantir la non-discrimination.

Consulter les représentants du personnel sur la politique de logement de l'entreprise et les informer de toute modification des critères d'attribution ou des conditions d'occupation.

Cadre juridique

Référence	Objet
L.123-6	Principe de non-discrimination
L.125-8	Égalité de traitement
L.241-1	Interdiction des discriminations
L.121-4	Information du salarié
L.223-1	Régime du temps partiel
Loi modifiée du 4 décembre 1967, article 104-1	valorisation fiscale des avantages en nature
Règlement grand-ducal du 31 décembre 1998, article 2	barèmes d'évaluation des avantages en nature
Convention collective de travail applicable	dispositions sectorielles éventuelles sur le logement

La violation du principe d'égalité de traitement en matière de logement expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**. Il est recommandé de documenter précisément toute différence de traitement et de privilégier une approche inclusive.

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.