

L'employeur peut-il héberger plusieurs salariés dans un même logement de fonction ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut loger plusieurs salariés dans un même logement au Luxembourg, sous réserve du respect strict des normes légales. Les conditions minimales incluent **9m² par personne** en chambre individuelle, **11m² en chambre double**, avec des installations sanitaires proportionnées (1 douche/6 personnes, 1 WC/5 personnes) et une **autorisation préalable** obligatoire de l'ITM.

Le **logement collectif** de salariés désigne une modalité d'hébergement où l'employeur met à disposition un même logement pour plusieurs travailleurs, que ce soit en chambres individuelles ou partagées. Cette pratique est encadrée par l'article L.312-1 du Code du travail et le règlement grand-ducal du 13 septembre 2017 fixant les conditions et modalités relatives à l'hébergement des salariés. Les conditions suivantes doivent être respectées pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Définition

Le **logement collectif** de salariés désigne une modalité d'hébergement où l'employeur met à disposition un même logement pour plusieurs travailleurs, que ce soit en chambres individuelles ou partagées. Cette pratique est encadrée par l'article L.312-1 du Code du travail et le règlement grand-ducal du 13 septembre 2017 fixant les conditions et modalités relatives à l'hébergement des salariés.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il héberger plusieurs salariés dans un même logement ?

Oui, l'employeur peut loger plusieurs salariés dans un même logement au Luxembourg, sous réserve du respect strict des normes légales. Les conditions minimales incluent 9 m² par personne en chambre individuelle et une autorisation préalable obligatoire de l'ITM.

Que risque l'employeur en cas de non-conformité du logement collectif ?

Le non-respect des conditions minimales d'hébergement expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros. L'ITM peut ordonner la fermeture immédiate du logement en cas de manquement grave aux obligations de sécurité et d'habitabilité.

Quelles surfaces minimales pour un logement collectif ?

Les surfaces minimales sont de 9 m² par personne en chambre individuelle, 11 m² minimum par chambre double, avec une hauteur sous plafond de 2,20 mètres minimum. Ces normes sont fixées par le règlement grand-ducal du 13 septembre 2017 sur l'hébergement des salariés.

Quels articles encadrent le logement collectif des salariés ?

Les articles L.312-1 à L.312-8 du Code du travail fixent les conditions générales d'hébergement. L.614-3 confère les pouvoirs de contrôle à l'ITM. L.614-13 prévoit les sanctions administratives. Le RGD du 13 septembre 2017 fixe les normes minimales d'hébergement collectif.

Quels équipements sanitaires sont requis en logement collectif ?

Les équipements sanitaires doivent respecter les ratios suivants : 1 douche pour 6 personnes maximum et 1 WC pour 5 personnes maximum. Ces normes proportionnées sont obligatoires pour garantir des conditions d'hygiène minimales aux occupants en logement collectif.

Une autorisation de l'ITM est-elle obligatoire pour le logement collectif ?

Oui, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'ITM avant toute mise à disposition. Il doit établir un contrat d'hébergement distinct du contrat de travail, réaliser des états des lieux documentés, maintenir un registre actualisé des occupants et assurer l'entretien régulier.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Critère	Détail
Surface habitable	Surface habitable :
9m² minimum par	9m ² minimum par personne en chambre individuelle
11m² minimum par	11m ² minimum par chambre double
Hauteur sous plafond	Hauteur sous plafond de 2,20 mètres minimum
Équipements sanitaires	Équipements sanitaires :
1 douche pour	1 douche pour 6 personnes maximum
1 WC pour	1 WC pour 5 personnes maximum

Modalités pratiques

L'employeur doit impérativement :

Étape	Détail
Obtenir l'autorisation préalable	Obtenir l'autorisation préalable de l'ITM avant toute mise à disposition
Établir un contrat	Établir un contrat d'hébergement distinct du contrat de travail
Réaliser des états	Réaliser des états des lieux d'entrée et de sortie documentés
Maintenir un registre	Maintenir un registre actualisé des occupants
Assurer l'entretien régulier	Assurer l'entretien régulier des locaux et équipements

Pratiques et recommandations

Privilégier les chambres individuelles lorsque la configuration du logement le permet, et séparer strictement les zones d'hébergement par genre conformément aux exigences réglementaires.

Installer des casiers individuels sécurisés pour chaque occupant et aménager des espaces communs (cuisine, salle de séjour) proportionnés au nombre de résidents.

Mettre en place une procédure écrite de gestion des réclamations accessible à tous les occupants, avec un référent identifié au sein de l'entreprise pour traiter les demandes rapidement.

Effectuer des inspections régulières documentées de l'état du logement et des équipements sanitaires, en vérifiant le respect des ratios réglementaires (1 douche/6 personnes, 1 WC/5 personnes).

Déclarer l'avantage en nature correspondant avec valorisation au forfait 20 euros par chambre et par occupant, en maintenant un registre actualisé des occupants transmis à l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-8</u>	conditions générales d'hébergement
Art. <u>L.614-3</u>	pouvoirs de contrôle de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.614-13</u>	sanctions administratives
Règlement grand-ducal du 13 septembre 2017 sur l'hébergement des salariés	normes minimales d'hébergement collectif
Règlement grand-ducal du 25 février 1979 sur les critères de salubrité	exigences de salubrité et d'habitabilité

Le non-respect des conditions minimales d'hébergement expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000€. L'ITM peut ordonner la fermeture immédiate du logement en cas de manquement grave aux obligations de sécurité.

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.