

# Le maintien du logement de fonction peut-il dépendre des résultats du salarié ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, il n'est pas légalement possible de conditionner l'octroi ou le maintien d'un **logement de fonction** à l'atteinte d'**objectifs de performance** individuels. Le logement de fonction constitue un **avantage en nature**, dont l'attribution et la suppression sont strictement encadrées par le Code du travail.

Toute clause contractuelle prévoyant la suppression ou la modification d'un **avantage en nature**, tel que le **logement de fonction**, pour des motifs liés à la **performance individuelle** du salarié, est réputée non écrite. Une telle suppression s'apparente à une **sanction pécuniaire** déguisée, prohibée par l'article L.124-13 du Code du travail.

La seule possibilité de suppression du **logement de fonction** résulte de la cessation du **contrat de travail** ou d'une modification acceptée expressément par le salarié, hors tout lien avec la **performance individuelle**.

## Définition

Le logement de fonction est un **avantage en nature** mis à disposition du salarié par l'employeur, généralement pour des raisons liées à l'exercice des fonctions ou à la **nécessité de service**. Il s'agit d'une composante de la rémunération, soumise à **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu.

L'**avantage en nature** logement est distinct d'une indemnité de logement ou d'une **aide au logement**, qui relèvent d'autres régimes. Sa suppression ou sa modification constitue une modification d'un élément essentiel du **contrat de travail**, qui ne peut intervenir que dans les conditions de restitution du logement prévues par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'octroi d'un logement de fonction est strictement encadré et ne peut être lié à la performance individuelle.

Critère	Détail
<b>Formalisation contractuelle</b>	L'octroi doit être prévu par le contrat de travail ou un avenant précisant attribution, jouissance et restitution
<b>Interdiction de conditionnement</b>	L'avantage ne peut être subordonné à la réalisation d'objectifs de performance individuelle
<b>Nullité des clauses</b>	Toute clause liant l'avantage à la performance est nulle et réputée non écrite (Art. <a href="#">L.124-11</a> et <a href="#">L.124-13</a> )
<b>Modification limitée</b>	La suppression ne peut intervenir que par accord exprès du salarié ou à la cessation du contrat

## Modalités pratiques

L'employeur doit :

Étape	Détail
<b>Contrat de travail</b>	Préciser les conditions d'attribution, de jouissance et de restitution du logement de fonction dans le contrat ou un avenant
<b>Clause de performance</b>	Ne pas conditionner l'octroi ou le maintien du logement à la performance individuelle du salarié
<b>Accord du salarié</b>	Obtenir l'accord exprès du salarié pour toute modification des conditions d'octroi, hors cessation du contrat

## Pratiques et recommandations

**Dissocier** strictement l'attribution du logement de fonction de tout objectif de performance individuelle, la jurisprudence luxembourgeoise assimilant une telle suppression à une sanction pécuniaire déguisée.

**Privilégier** des critères objectifs pour l'attribution ou le retrait d'un logement de fonction, tels que la nécessité de service, la mobilité géographique ou la nature du poste.

**Consulter** un spécialiste en droit du travail avant toute modification des conditions d'octroi d'un logement de fonction pour garantir la conformité avec la législation en vigueur.

**Documenter** précisément les motifs d'attribution et de maintien du logement dans le dossier du salarié, indépendamment de toute évaluation de performance.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	cadre général du contrat de travail et avantages
<b>Art. <u>L.121-1</u></b>	contrat de travail
<b>Art. <u>L.121-7</u></b>	modification du contrat
<b>Art. <u>L.124-11</u></b>	avantages en nature
<b>Art. <u>L.124-12</u></b>	égalité de traitement
<b>Art. <u>L.124-13</u></b>	sanctions disciplinaires, prohibition des sanctions pécuniaires
<b>Jurisprudence de la Cour supérieure de justice</b>	arrêts sur la modification des éléments essentiels du contrat et la prohibition des sanctions pécuniaires déguisées.
<b>Circulaires de l'Administration des contributions directes</b>	traitement fiscal des avantages en nature.

La suppression d'un logement de fonction pour non-atteinte d'objectifs de performance est interdite et expose l'employeur à un risque élevé de contentieux pour modification unilatérale du contrat ou sanction illicite. Seules la cessation du contrat de travail ou une modification acceptée expressément par le salarié peuvent justifier la suppression de cet avantage en nature.

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.