

Le logement mis à disposition peut-il être en dehors du Luxembourg ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise n'interdit pas la mise à disposition d'un logement situé hors du territoire luxembourgeois dans le cadre de la relation de travail. La localisation du logement doit rester compatible avec l'exécution du **contrat de travail** et ne pas porter atteinte aux droits du salarié, notamment en matière de conditions de travail et de **vie privée**.

L'obligation de conformité du logement aux **normes de sécurité**, de salubrité et de décence prévues par le Code du travail luxembourgeois (articles [L.312-1](#) et suivants) ne s'applique qu'aux logements mis à disposition sur le territoire luxembourgeois. Pour un logement situé à l'étranger, l'employeur doit respecter la législation locale applicable, sans que le Code du travail luxembourgeois puisse imposer ses normes à l'étranger. Cette prestation peut constituer un **avantage en nature** soumis à **cotisations sociales** et à **l'impôt sur le revenu**.

Définition

La mise à disposition d'un logement par l'employeur consiste à fournir au salarié un logement pour l'exercice de ses fonctions ou en contrepartie de son travail, à titre gratuit ou moyennant une participation financière. Cette prestation peut constituer un avantage imposable soumis à **cotisations sociales** et à **l'impôt sur le revenu**.

Le **logement de fonction** est généralement lié à la **nécessité de service** ou à la localisation particulière du poste de travail. Il peut être prévu par le **contrat de travail**, un avenant ou un accord collectif.

La notion de logement mis à disposition recouvre aussi bien les logements situés au Luxembourg qu'à l'étranger, sous réserve du respect des dispositions légales luxembourgeoises applicables à la relation de travail.

Questions fréquentes

Comment évaluer fiscalement un logement à l'étranger ?

L'avantage en nature doit être déclaré selon le barème luxembourgeois fixe par le RGD du 24 décembre 1997, soit 20 euros par mois et par chambre. La loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR) régit l'imposition des avantages en nature pour le salarié résident fiscal.

L'accord du salarié est-il requis pour un logement à l'étranger ?

Oui, l'accord exprime du salarié est requis avant de lui attribuer un logement à l'étranger, car cela constitue une modification d'un élément essentiel du contrat selon l'article L.121-7. Un avenant écrit précisant la localisation, les conditions et la durée est obligatoire.

Le logement mis à disposition peut-il être situé hors du Luxembourg ?

Oui, la législation luxembourgeoise n'interdit pas la mise à disposition d'un logement situé hors du territoire luxembourgeois. La localisation doit rester compatible avec l'exécution du contrat et ne pas porter atteinte aux droits du salarié, notamment en matière de conditions de travail et de vie privée.

Quelles bonnes pratiques pour un logement transfrontalier ?

Il faut formaliser par écrit les conditions de mise à disposition (localisation exacte, durée, participation), vérifier que le logement respecte les normes du pays d'accueil, conserver les justificatifs de conformité, obtenir l'accord exprime du salarié et anticiper les conséquences fiscales et sociales.

Quelles normes s'appliquent à un logement à l'étranger ?

Pour un logement situé à l'étranger, l'employeur doit respecter la législation locale applicable, sans que le Code du travail luxembourgeois puisse imposer ses normes. Les articles L.312-1 et suivants ne s'appliquent qu'aux logements mis à disposition sur le territoire luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La mise à disposition d'un logement hors du Luxembourg est soumise à des conditions spécifiques.

Condition	Détail
Licéité	Ne pas contrevenir à l'ordre public luxembourgeois
Justification	Nécessité de l'emploi (missions transfrontalières, mobilité géographique)
Normes au Luxembourg	Respect des articles L.312-1 et suivants (sécurité, salubrité)
Normes à l'étranger	Respect de la législation locale en matière d'habitation
Accord du salarié	Requis si modification d'un élément essentiel du contrat (art. L.121-7)
Vie privée	Le logement ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié

Modalités pratiques

La formalisation de la mise à disposition d'un logement hors du Luxembourg suit plusieurs étapes.

Étape	Détail
Accord écrit	Contrat de travail ou avenant précisant localisation, conditions, durée, participation financière
Vérification locale	S'assurer que le logement respecte la législation du pays d'accueil
Évaluation fiscale	Déclarer l'avantage en nature selon le barème luxembourgeois
Accord du salarié	Obtenir le consentement écrit en cas de modification du contrat
Restitution	Prévoir les modalités de restitution en fin de contrat

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les conditions de mise à disposition du logement, y compris la localisation exacte, pour garantir la sécurité juridique des deux parties.

Vérifier avant toute mise à disposition que le logement respecte les normes d'habitabilité du pays où il est situé, et conserver les justificatifs de conformité.

Obtenir l'accord exprès du salarié avant de lui attribuer un logement à l'étranger, car cela constitue une modification d'un élément essentiel du contrat.

Anticiper les conséquences fiscales et sociales en déclarant correctement l'avantage en nature selon le barème luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
RGD du 24 décembre 1997	Évaluation forfaitaire des avantages en nature
LIR du 4 décembre 1967	Imposition des avantages en nature

La mise à disposition d'un logement hors du Luxembourg doit toujours être appréciée au cas par cas, en tenant compte des intérêts du salarié et des obligations de l'employeur. L'accord du salarié est requis en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, conformément à l'article L.125-1 du Code du travail.

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.