

Une société peut-elle mutualiser plusieurs logements entre ses salariés ?

Réponse courte

Au Luxembourg, une société peut mutualiser des **logements de fonction** entre plusieurs salariés, sous réserve du respect strict des articles [L.121-4](#) (modification du **contrat de travail**), [L.121-6](#) (protection de la vie privée) et [L.162-12](#) (**égalité de traitement**) du Code du travail. Cette mutualisation doit être formalisée par écrit et l'**avantage en nature** correspondant doit être valorisé conformément à la circulaire LIR n°104/2.

La mutualisation de **logements de fonction** désigne la mise à disposition par l'employeur de logements utilisés alternativement ou simultanément par plusieurs salariés. Cette pratique s'inscrit dans le cadre des **avantages en nature** prévus par l'article [L.221-1](#) du Code du travail et la circulaire LIR n°104/2 relative à leur évaluation fiscale. Un **état des lieux** contradictoire à l'entrée et à la sortie du logement est indispensable pour prévenir les litiges liés à la restitution.

Définition

La mutualisation de logements de fonction désigne la mise à disposition par l'employeur de logements utilisés alternativement ou simultanément par plusieurs salariés. Cette pratique s'inscrit dans le cadre des **avantages en nature** prévus par l'article [L.221-1](#) du Code du travail et la circulaire LIR n°104/2 relative à leur évaluation fiscale.

Le logement mutualisé doit répondre aux critères légaux de décence fixés par le règlement grand-ducal du 25 février 1979 modifié, déterminant les critères de location, de salubrité et d'hygiène.

Conditions d'exercice

Les conditions légales suivantes doivent être respectées :

Critère	Détail
Formalisation écrite	Formalisation écrite obligatoire dans le contrat de travail ou par avenant (L.121-4)
Respect des normes	Respect des normes d'habitabilité et de sécurité (règlement grand-ducal du 25 février 1979)
Valorisation fiscale	Valorisation fiscale conforme à la circulaire LIR n°104/2
Protection de la	Protection de la vie privée des occupants (L.121-6)
Égalité de traitement	Égalité de traitement entre salariés (L.162-12)

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place :

Étape	Détail
Un système de	Un système de répartition équitable et transparent des périodes d'occupation
Règles d'utilisation et	Des règles d'utilisation et d'entretien écrites
Un dispositif de	Un dispositif de gestion des accès sécurisé
Une traçabilité des	Une traçabilité des occupations
Déclaration des	Une procédure de déclaration des avantages en nature

Pratiques et recommandations

Établir un règlement intérieur spécifique aux logements mutualisés définissant les règles d'utilisation, d'entretien et de cohabitation applicables à l'ensemble des occupants successifs ou simultanés.

Organiser un état des lieux contradictoire entre chaque changement d'occupant, en prévoyant des périodes de transition suffisantes pour le nettoyage et la remise en état du logement.

Souscrire une assurance adaptée à l'usage mutualisé couvrant les risques locatifs et la responsabilité civile, en vérifiant que la police prend en compte la pluralité d'occupants.

Consulter la délégation du personnel sur les modalités de répartition et d'attribution des logements mutualisés, afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement entre salariés.

Mettre en place un système sécurisé de gestion des accès (badges, clés numériques) permettant de tracer les occupations et de garantir la protection de la vie privée de chaque salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	cadre général du contrat de travail et avantages
<u>L.121-4</u>	modification du contrat
<u>L.121-6</u>	protection vie privée
<u>L.162-12</u>	égalité de traitement
<u>L.221-1</u>	avantages en nature
Règlement grand-ducal du 25 février 1979 modifié	critères de logement
Circulaire LIR n°104/2	évaluation fiscale des avantages en nature
Loi modifiée du 4 décembre 1967	impôt sur le revenu

La mutualisation de logements nécessite une vigilance particulière concernant la protection des données personnelles des occupants (RGPD) et le respect de leur vie privée. Tout manquement peut engager la responsabilité de l'employeur.

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.