

# Un logement de fonction peut-il être transmis à un remplaçant temporaire ?

## Réponse courte

La transmission d'un logement de fonction à un remplaçant temporaire n'est pas automatique au Luxembourg.

Elle nécessite une **clause contractuelle spécifique** ou un **accord écrit explicite** de l'employeur. Le remplaçant n'a aucun droit acquis sur le logement sans ces conditions préalables. Selon l'article [L.121-4](#) du Code du travail, cet avantage doit être obligatoirement mentionné par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. La transmission du logement requiert : Le logement de fonction est un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un local d'habitation par l'employeur au salarié, à titre gratuit ou onéreux, pour l'exercice de ses fonctions. L'avantage en nature correspondant est évalué selon le barème luxembourgeois de 20 € par mois et par chambre conformément au règlement grand-ducal du 24 décembre 1997.

## Définition

Le logement de fonction est un avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un local d'habitation par l'employeur au salarié, à titre gratuit ou onéreux, pour l'exercice de ses fonctions. Selon l'article [L.121-4](#) du Code du travail, cet avantage doit être **obligatoirement mentionné par écrit** dans le contrat de travail ou un avenant.

## Conditions d'exercice

La transmission du logement requiert :

Critère	Détail
<b>Clause contractuelle</b>	Clause autorisant explicitement la transmission
<b>Accord écrit</b>	Accord écrit de l'employeur définissant les conditions d'occupation
<b>Sécurité et hygiène</b>	Respect des normes de sécurité et d'hygiène (Art. <a href="#">L.312-1</a> )
<b>Déclaration</b>	La déclaration de l'avantage en nature au <a href="#">CCSS</a> et sur le bulletin de salaire
<b>Consentement</b>	Consentement du salarié remplacé si des effets personnels sont présents

## Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser la transmission par :

Étape	Détail
<b>Avenant au contrat</b>	Avenant au contrat du remplaçant précisant les conditions d'occupation
<b>État des lieux</b>	État des lieux d'entrée et de sortie contradictoire
<b>Valorisation</b>	Valorisation de l'avantage en nature selon le barème de 20 € par chambre
<b>Déclaration</b>	Déclaration aux organismes sociaux (CCSS) et fiscaux (ACD)
<b>Restitution</b>	Définition des modalités de restitution

## Pratiques et recommandations

**Inclure** dans le contrat de travail initial une clause précisant si le logement de fonction est transmissible à un remplaçant temporaire, avec les conditions et limites de cette transmission.

**Réaliser** un état des lieux contradictoire entre le salarié sortant et le remplaçant entrant, en documentant l'état du logement par écrit et photos pour prévenir les litiges.

**Formaliser** par avenant les conditions d'occupation du remplaçant : durée, évaluation forfaitaire, répartition des charges et modalités de restitution.

**Vérifier** que l'assurance du logement couvre l'occupation par un remplaçant temporaire et adapter la police si nécessaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.121-4</b>	Mentions obligatoires du contrat de travail
<b>Art. L.221-1</b>	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
<b>Art. L.312-1</b>	Obligation de sécurité de l'employeur
<b>Art. L.222-1</b>	Salaire social minimum
<b>RGD du 24 décembre 1997</b>	Barème d'évaluation des avantages en nature

L'absence de formalisation écrite de la transmission expose l'employeur à des risques juridiques importants. Une occupation sans titre peut entraîner une procédure d'expulsion selon le Code de procédure civile luxembourgeois.

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.