

# Faut-il une autorisation spéciale si le logement est géré par un tiers pour le compte de l'employeur ?

## Réponse courte

Lorsqu'un logement destiné à un salarié est géré par un tiers pour le compte de l'employeur, aucune autorisation administrative spécifique n'est requise du seul fait de cette **gestion déléguée**, à condition que le logement ne soit pas soumis à un régime particulier prévu par la loi (par exemple, **hébergement collectif**, résidence pour travailleurs).

L'employeur doit respecter toutes les obligations légales impératives relatives à la mise à disposition du logement, notamment en matière de sécurité, de salubrité et de conformité, indépendamment de la délégation de gestion à un tiers.

Certaines situations particulières, telles que la gestion de logements collectifs ou l'exercice d'une activité de location professionnelle par le tiers, peuvent nécessiter des autorisations spécifiques prévues par la législation luxembourgeoise.

## Définition

La gestion d'un logement par un tiers pour le compte de l'employeur consiste à confier à une personne physique ou morale externe (agence immobilière, société de gestion, etc.) les actes matériels et administratifs relatifs à la mise à disposition d'un logement à un salarié.

Cette gestion peut inclure la recherche, l'entretien, la perception de loyers ou charges, ainsi que la gestion des relations avec le salarié occupant. Le tiers agit alors en qualité de mandataire ou de prestataire de services, sans devenir propriétaire ni titulaire du **contrat de travail**.

La gestion par un tiers ne modifie pas la relation de travail ni les obligations légales de l'employeur envers le salarié, conformément au Code du travail et aux règles du bail. Le logement reste attribué au salarié en raison de son **contrat de travail**, et la relation juridique principale demeure entre l'employeur et le salarié.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser la gestion par un tiers ?

Il faut établir un contrat de mandat écrit précisant les obligations du tiers (maintenance, gestion des incidents, relations avec le salarié), informer le salarié de l'identité et des coordonnées du gestionnaire, l'employeur restant le contact principal du salarié pour toute question relative au logement.

### Faut-il une autorisation si le logement est géré par un tiers ?

Non, aucune autorisation administrative spécifique n'est requise du seul fait de cette gestion déléguée, à condition que le logement ne soit pas soumis à un régime particulier (hébergement collectif, résidence pour travailleurs). L'employeur reste tenu de toutes les obligations légales relatives au logement.

### L'employeur reste-t-il responsable en cas de gestion déléguée ?

Oui, l'employeur reste légalement responsable du respect de toutes les obligations relatives à la sécurité, salubrité et conformité du logement, ainsi qu'à la protection des droits du salarié. La gestion par un tiers ne constitue pas une cause d'exonération de cette responsabilité envers le salarié.

### Quand le tiers gestionnaire doit-il avoir une autorisation d'établissement ?

Le tiers exerçant la gestion immobilière à titre professionnel doit détenir une autorisation d'établissement valide selon la loi du 2 septembre 2011. Cette autorisation est requise pour les agences immobilières ou sociétés de gestion exerçant une activité professionnelle de location ou gestion locative.

### Quels textes encadrent la gestion déléguée du logement ?

La loi du 25 février 1979 sur l'aide au logement et normes d'habitabilité, le RGD du 13 septembre 2017 sur la salubrité, la loi du 2 septembre 2011 sur l'autorisation d'établissement, la loi du 16 décembre 2022 sur l'hébergement collectif et l'article L.312-1 du Code du travail s'appliquent.

## Conditions d'exercice

La gestion d'un logement de fonction par un tiers est encadrée par plusieurs conditions.

Condition	Détail
Normes du logement	Conformité aux normes de sécurité, salubrité et habitabilité
Mandat écrit	Obligatoire si le tiers exerce la gestion immobilière à titre professionnel
Autorisation d'établissement	Requise pour le gestionnaire professionnel (loi du 2 septembre 2011)
Logement collectif	Autorisations spécifiques possibles (loi du 16 décembre 2022)
Responsabilité	L'employeur reste responsable même en cas de gestion déléguée

## Modalités pratiques

La délégation de gestion d'un logement de fonction suit plusieurs étapes.

Étape	Détail
Contrat de mandat	Formaliser par écrit les obligations du tiers : maintenance, incidents, relations salarié
Information du salarié	Communiquer l'identité et les coordonnées du gestionnaire tiers
Interlocuteur principal	L'employeur reste le contact principal du salarié pour le logement
Justificatifs <u>ITM</u>	Conserver les preuves de conformité en cas de contrôle

## Pratiques et recommandations

**S'assurer** de la conformité du logement aux normes de sécurité, de salubrité et d'habitabilité.

**Respecter** les obligations documentaires, notamment la mise à disposition des documents relatifs à la conformité du logement lors des contrôles par l'ITM ou d'autres autorités compétentes.

**Veiller** à ce que toute activité professionnelle de gestion immobilière soit couverte par une autorisation d'établissement valide, conformément à la législation en vigueur.

**Maintenir** la responsabilité de l'employeur envers le salarié, même en cas de gestion déléguée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 25 février 1979	Aide au logement et normes d'habitabilité
RGD du 13 septembre 2017	Salubrité des logements
Loi du 2 septembre 2011	Autorisation d'établissement pour la gestion immobilière
Loi du 16 décembre 2022	Hébergement collectif
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur

La gestion du logement par un tiers ne constitue pas une cause d'exonération de la responsabilité de l'employeur en cas de non-conformité ou de litige avec le salarié. L'employeur demeure légalement responsable du respect de toutes les obligations relatives à la sécurité, à la salubrité et à la conformité du logement, ainsi qu'à la protection des droits du salarié, conformément au Code du travail et à la législation sectorielle applicable.

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.