

L'employeur peut-il fournir un logement d'urgence à un salarié pour raisons humanitaires ?

Réponse courte

L'employeur peut loger temporairement un salarié pour des raisons humanitaires ou d'urgence, sous réserve du respect strict des articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) du Code du travail relatifs à la protection de la dignité et de la **vie privée**. Ce logement doit être formalisé par un **accord écrit**, respecter les **normes d'habitabilité** et faire l'objet d'une déclaration fiscale comme **avantage en nature**, sauf exonération légale spécifique.

Le **logement d'urgence** constitue une mise à disposition temporaire et exceptionnelle d'un local d'habitation par l'employeur au bénéfice d'un salarié confronté à une **situation de détresse** (sinistre, violence domestique, perte soudaine de logement). Cette disposition se distingue du **logement de fonction** classique par son caractère non contractuel et sa **finalité humanitaire**. Les conditions suivantes doivent être respectées pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Définition

Le **logement d'urgence** constitue une mise à disposition temporaire et exceptionnelle d'un local d'habitation par l'employeur, distinct du logement de fonction classique au bénéfice d'un salarié confronté à une **situation de détresse** (sinistre, violence domestique, perte soudaine de logement). Cette disposition se distingue du **logement de fonction** classique par son caractère non contractuel et sa finalité humanitaire.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Critère	Détail
Existence d'une situation	Existence d'une situation d'urgence objectivement justifiée
Obtention du consentement	Obtention du consentement écrit explicite du salarié
Respect des normes	Respect des normes minimales d'habitabilité définies par le règlement grand-ducal du 13 septembre 2021
Limitation dans le	Limitation dans le temps clairement définie
Application du principe	Application du principe de non-discrimination (L.223-1)
Séparation stricte avec	Séparation stricte avec les obligations contractuelles de travail

Modalités pratiques

L'accord de mise à disposition doit spécifier :

Étape	Détail
Caractère temporaire et	Le caractère temporaire et la durée prévisible
Conditions précises d'occupation	Les conditions précises d'occupation et d'usage
Modalités fin	Les modalités de fin d'occupation
Traitement fiscal et	Le traitement fiscal et social de l'avantage
Souscrire une assurance	Souscrire une assurance couvrant les risques locatifs
Garantir la conformité	Garantir la conformité aux normes de sécurité
Consulter la délégation	Consulter la délégation du personnel si mesure collective (L.414-1)

Pratiques et recommandations

Établir une convention écrite détaillée précisant le caractère temporaire et exceptionnel de la mise à disposition, avec une durée maximale d'occupation clairement définie et renouvelable uniquement sur justification.

Maintenir une séparation stricte entre l'aide au logement d'urgence et le contrat de travail, afin d'éviter toute pression sur la relation professionnelle ou toute situation de dépendance.

Documenter la situation d'urgence justifiant la mesure (sinistre, violence domestique, perte de logement) en conservant les pièces justificatives dans un dossier confidentiel distinct du dossier RH.

Accompagner activement le salarié dans la recherche d'une solution de logement pérenne, en l'orientant vers les services sociaux compétents (Office social, Fonds du logement) dès le début de la mise à disposition.

Préserver la confidentialité absolue de la situation personnelle du salarié vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie directe, en limitant l'accès aux informations aux seules personnes habilitées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Protection de la dignité au travail
Art. L.121-7	Respect de la vie privée
Art. L.223-1	Principe de non-discrimination
Art. L.414-1	Information et consultation des représentants du personnel
Loi du 25 février 1979	Aide au logement
RGD du 13 septembre 2021	Critères de salubrité

L'employeur doit veiller à ce que cette aide d'urgence ne crée pas de dépendance ou de pression sur la relation de travail. Un accompagnement social peut être recommandé pour aider le salarié à retrouver son autonomie.

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.