

# Les travailleurs saisonniers ont-ils des droits particuliers en matière de logement ?

## Réponse courte

Les travailleurs saisonniers au Luxembourg bénéficient de droits spécifiques en matière de logement lorsque l'employeur fournit ou organise leur hébergement. Le logement doit respecter les normes de **salubrité**, de **sécurité** et de dignité prévues par la législation luxembourgeoise. L'employeur n'a pas d'obligation générale de fournir un logement, sauf stipulation du **contrat de travail** ou de la convention collective.

Lorsque le logement est effectivement fourni, il constitue un **avantage en nature** soumis au traitement fiscal de **20 euros par mois et par chambre** selon le règlement grand-ducal du 24 décembre 1997. Toute participation financière doit figurer sur le **bulletin de paie** et ne peut porter atteinte au **salaire social minimum**. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions de l'ITM.

## Définition

Le **travailleur saisonnier** est un salarié recruté sous contrat à durée déterminée pour effectuer un travail dont la nature est liée à une saison ou à une période déterminée de l'année, conformément à l'article L.122-1 du Code du travail. Les secteurs concernés incluent l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et le tourisme.

Le logement du travailleur saisonnier désigne tout hébergement mis à disposition par l'employeur, à titre gratuit ou onéreux, dans le cadre du contrat de travail. Ce logement de fonction constitue un **avantage en nature** dont la valorisation suit l'évaluation forfaitaire applicable, qu'il s'agisse d'un logement individuel, d'un hébergement collectif ou d'une chambre en foyer.

## Conditions d'exercice

L'obligation de fournir un logement et les droits du travailleur saisonnier varient selon les stipulations contractuelles et la situation concrète.

Critère	Détail
<b>Source de l'obligation</b>	Stipulation contractuelle, convention collective applicable ou nécessité objective liée au poste
<b>Normes minimales</b>	Respect des règles de salubrité, d'hygiène et de sécurité du règlement grand-ducal applicable
<b>Durée d'accès</b>	Accès effectif au logement pendant toute la durée du contrat de travail saisonnier
<b>Information préalable</b>	Communication au salarié des conditions d'hébergement avant l'entrée en service
<b>Participation financière</b>	Montant plafonné au coût réel, détaillé sur le bulletin de paie et respectant le salaire social minimum
<b>Interdiction d'imposition</b>	Le logement ne peut être imposé au salarié que si prévu au contrat ou justifié par la nature du poste

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer le travailleur saisonnier par écrit des conditions d'hébergement avant le début de la mission.

Étape	Détail
<b>Description du logement</b>	Communication de l'adresse, de la description et des équipements du logement avant l'entrée en service
<b>Règles d'utilisation</b>	Remise des règles d'accès, d'utilisation et d'entretien du logement
<b>Détail de la participation</b>	Mention claire du montant de la participation financière éventuelle sur le bulletin de paie
<b>Valorisation de l'avantage</b>	Calcul et déclaration de l'avantage en nature selon le barème forfaitaire du RGD du 24 décembre 1997
<b>État des lieux</b>	Réalisation d'un état des lieux contradictoire d'entrée et de sortie

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit les conditions d'hébergement dans le contrat de travail saisonnier ou une annexe, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

**Vérifier** avant chaque saison que le logement respecte les normes minimales de salubrité, de sécurité et d'hygiène prévues par la réglementation en vigueur.

**Détailler** sur le bulletin de paie la participation financière éventuelle et la valorisation de l'avantage en nature, en veillant à ne pas porter atteinte au salaire social minimum.

**Conserver** tous les documents relatifs au logement et à sa conformité pour les présenter à l'ITM en cas de contrôle.

**Inform**er le salarié de son droit de saisir l'ITM ou le tribunal du travail en cas de logement non conforme ou de conditions abusives.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Contrat de travail à durée déterminée et contrat saisonnier
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.221-1</u> du Code du travail	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
Art. <u>L.224-2</u> du Code du travail	Encadrement des retenues sur salaire
RGD du 24 décembre 1997	Barème forfaitaire d'évaluation des avantages en nature
Loi modifiée du 4 décembre 1967	Impôt sur le revenu et règles sur l'avantage en nature

L'employeur qui fournit un logement non conforme ou qui impose des conditions abusives s'expose à des sanctions administratives et pénales. Le salarié saisonnier peut saisir l'Inspection du travail et des mines ou engager une action devant le tribunal du travail pour faire valoir ses droits, y compris une demande d'indemnisation pour le préjudice subi.

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.