

Quels sont les droits des salariés logés en cas de transfert d'entreprise ?

Réponse courte

En cas de **transfert d'entreprise** au Luxembourg, le salarié logé bénéficie du **maintien automatique** et intégral de son droit au logement ou de l'**avantage en nature** logement auprès du nouvel employeur, aux conditions identiques à celles existant avant le transfert. Ce droit est garanti par l'article L.127-1 du Code du travail et ne peut être modifié sans l'accord explicite du salarié.

Le salarié logé est un travailleur qui dispose d'un logement fourni par son employeur, soit à titre gratuit, soit moyennant une contrepartie financière, dans le cadre de la relation de travail. Cet avantage constitue un élément du **contrat de travail**, qu'il soit lié à la fonction ou intégré comme composante de la rémunération. Le **transfert d'entreprise** désigne toute cession légale d'une entité économique maintenant son identité, conformément à l'article L.127-1 du Code du travail, incluant les opérations de fusion, scission ou changement d'employeur.

Définition

Le salarié logé est un travailleur qui dispose d'un logement de fonction fourni par son employeur, soit à titre gratuit, soit moyennant une contrepartie financière, dans le cadre de la relation de travail. Cet avantage constitue un élément du **contrat de travail**, qu'il soit lié à la fonction ou intégré comme composante de la rémunération, avec une valeur imposable déterminée forfaitairement.

Le **transfert d'entreprise** désigne toute cession légale d'une entité économique maintenant son identité, conformément à l'article L.127-1 du Code du travail, incluant les opérations de fusion, scission ou changement d'employeur.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du maintien des droits liés au logement :

Critère	Détail
Critères légaux	Le transfert doit correspondre aux critères de l'article <u>L.127-1</u> du Code du travail
Contrat en vigueur	Le contrat de travail doit être en vigueur au moment du transfert
Avantage formalisé	L'avantage logement doit être formellement établi (contrat ou accord écrit)
Continuité activité	L'activité économique doit se poursuivre après le transfert
Fonctions similaires	Le salarié doit continuer à exercer des fonctions similaires

Modalités pratiques

Le cessionnaire (nouvel employeur) doit :

Étape	Détail
Continuité logement	Assurer la continuité du droit au logement sans interruption
Conditions matérielles	Maintenir les conditions existantes (localisation, surface, équipements)
Participation financière	Conserver le montant de la participation financière du salarié
Accord du salarié	Obtenir l'accord écrit du salarié pour toute modification substantielle
Justification écrite	Documenter tout changement par des motifs économiques, techniques ou organisationnels légitimes

Pratiques et recommandations

Notifier chaque salarié logé par écrit au minimum un mois avant la date effective du transfert, en précisant les conditions de maintien du logement et l'identité du nouvel employeur responsable.

Inclure un inventaire détaillé des conditions de logement dans l'accord de transfert, couvrant la localisation, la surface, les équipements, le montant de la participation financière et les charges associées.

Établir un état des lieux contradictoire avant et après le transfert, signé par le salarié et les deux employeurs successifs, afin de sécuriser la continuité des droits et de prévenir les litiges.

Prévoir une période d'adaptation raisonnable si des modifications mineures du logement sont nécessaires, en veillant à ce que les conditions restent globalement équivalentes à celles existant avant le transfert.

Consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-1](#) sur les conditions du transfert et leurs conséquences sur les salariés logés, en documentant l'ensemble des échanges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.127-1</u>	Transfert automatique des contrats et maintien des droits
Art. <u>L.127-2</u>	Conservation des conditions de travail existantes
Art. <u>L.127-3</u>	Protection contre les licenciements liés au transfert
Art. <u>L.127-4</u>	Obligations d'information et de consultation
Art. <u>L.121-7</u>	Encadrement des modifications substantielles
Art. <u>L.414-1</u>	Consultation obligatoire des représentants du personnel

Toute modification unilatérale de l'avantage logement peut être considérée comme une modification substantielle du contrat de travail, ouvrant droit à contestation devant les juridictions du travail. L'ITM peut intervenir pour contrôler le respect des obligations légales.

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.