

Le salarié en congé parental garde-t-il son droit au logement de fonction ?

Réponse courte

Pendant le **congé parental**, le salarié conserve son droit au **logement de fonction**, sauf disposition contractuelle contraire explicite ou nécessité impérieuse de service. Ce maintien découle du principe de suspension (et non rupture) du **contrat de travail**, les avantages liés au contrat étant en principe maintenus.

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** lié au **contrat de travail**, accordé soit par obligation contractuelle, soit par usage ou **convention collective**. Cette prestation fait partie intégrante de la rémunération au sens de l'article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois. Le congé parental est une période légale de suspension du contrat permettant au salarié de s'occuper de son enfant, tout en bénéficiant d'une protection spécifique prévue par le Code du travail. Le maintien du logement pendant le congé parental est soumis à trois conditions cumulatives :

Définition

Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** lié au contrat de travail, accordé soit par obligation contractuelle, soit par usage ou convention collective. Cette prestation fait partie intégrante de la rémunération au sens de l'article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois.

Le congé parental est une période légale de suspension du contrat permettant au salarié de s'occuper de son enfant, tout en bénéficiant d'une protection spécifique prévue par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Le maintien du logement pendant le congé parental est soumis à trois conditions cumulatives :

Critère	Détail
Absence de clause	Absence de clause contractuelle prévoyant expressément la restitution
Absence de nécessité	Absence de nécessité impérieuse de service dûment justifiée
Respect des obligations	Respect des obligations d'entretien et d'usage normal du logement par le salarié

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure stricte en cas de modification :

Étape	Détail
Notification écrite obligatoire	Notification écrite obligatoire au minimum 3 mois avant toute modification
Indication précise des	Indication précise des motifs légaux ou contractuels
Respect du délai	Respect du délai de préavis conventionnel ou légal
Conservation des preuves	Conservation des preuves de notification et justifications

Pratiques et recommandations

Établir un avenant temporaire au contrat de travail précisant les conditions de maintien du logement pendant le congé parental, notamment les obligations d'entretien et d'usage qui restent à la charge du salarié.

Documenter l'état des lieux avant le départ en congé parental et prévoir une vérification à la reprise, afin de prévenir tout litige sur l'état du logement.

Maintenir une traçabilité complète des échanges et décisions relatives au logement pendant le congé, en conservant les courriers et accusés de réception dans le dossier du salarié.

Prévoir à l'avance les modalités de restitution du logement éventuelle en cas de nécessité impérieuse de service, en respectant un délai de notification d'au moins 3 mois.

Consulter la délégation du personnel avant toute décision de retrait du logement pendant un congé parental, afin de sécuriser juridiquement la procédure et de prévenir un contentieux pour modification substantielle du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
<u>L.234-47</u>	Principe de suspension du contrat pendant le congé parental
<u>L.221-1</u>	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
<u>L.121-7</u>	Maintien des avantages acquis sauf disposition contraire
<u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire des représentants du personnel
<u>L.121-4</u>	Procédure de modification substantielle du contrat

Attention : tout retrait injustifié du logement pendant le congé parental peut être qualifié de **modification substantielle** du contrat, ouvrant droit à résiliation aux torts de l'employeur avec dommages et intérêts.

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.