

# Les enfants du salarié logé ont-ils des droits à faire valoir ?

## Réponse courte

Les enfants du salarié logé ne disposent d'aucun droit propre sur le **logement de fonction**.

Leur occupation est uniquement tolérée au titre du droit d'usage familial accordé au salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur. En cas de rupture du **contrat de travail**, ils doivent quitter les lieux dans le délai convenu contractuellement. Cette mise à disposition temporaire est strictement liée à l'exécution du contrat et ne crée aucun droit locatif autonome pour les occupants, y compris les enfants du salarié. L'occupation du logement par les enfants du salarié est encadrée par trois conditions cumulatives : L'employeur doit obligatoirement : L'**avantage en nature** correspondant est évalué selon le **barème luxembourgeois de 20 € par mois et par chambre** conformément au règlement grand-ducal du 24 décembre 1997.

## Définition

Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** accordé au salarié dans le cadre de son contrat de travail, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail. Cette mise à disposition temporaire est strictement liée à l'exécution du contrat et ne crée aucun droit locatif autonome pour les occupants, y compris les enfants du salarié.

## Conditions d'exercice

L'occupation du logement par les enfants du salarié est encadrée par trois conditions cumulatives :

Critère	Détail
<b>Autorisation de l'employeur</b>	Autorisation explicite devant figurer dans le contrat de travail (Art. <u>L.121-4</u> )
<b>Conditions d'occupation</b>	Respect des conditions d'occupation définies dans la convention
<b>Normes de sécurité</b>	Conformité avec les normes de sécurité et d'habitabilité du logement

## Modalités pratiques

L'employeur doit obligatoirement :

Étape	Détail
<b>Mention contractuelle</b>	Mentionner dans le contrat de travail les conditions précises d'occupation familiale
<b>Convention d'occupation</b>	Établir une convention détaillant les droits et obligations des occupants
<b>Délai de libération</b>	Respecter un délai raisonnable pour la libération du logement en cas de rupture
<b>Notification écrite</b>	Notifier la fin du droit d'occupation par lettre recommandée

## Pratiques et recommandations

**Documenter** précisément la composition familiale autorisée à occuper le logement dans la convention d'occupation, en identifiant chaque occupant par son nom et sa qualité (conjoint, enfant mineur, enfant majeur).

**Définir** les conditions d'entretien et d'usage des parties communes dans la convention, en précisant les obligations respectives du salarié et de l'employeur pour éviter les litiges lors de la restitution.

**Prévoir** les modalités de restitution du logement et la réalisation d'un état des lieux contradictoire, en tenant compte de la présence d'occupants familiaux et du délai nécessaire au relogement.

**Maintenir** un dialogue régulier avec le salarié sur l'occupation familiale du logement, notamment en cas de changement de composition du ménage nécessitant une mise à jour de la convention.

**Inform** le salarié par écrit que les enfants ne disposent d'aucun droit propre sur le logement de fonction et que leur occupation cesse automatiquement avec la fin du contrat de travail, sauf accord exprès contraire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.221-1</b>	Définition et cadre des avantages en nature
<b>Art. L.121-7</b>	Modification substantielle du contrat de travail
<b>Art. L.312-1</b>	Obligation de sécurité de l'employeur
<b>Article L.121-4</b>	Mentions obligatoires du contrat de travail
<b>RGD du 24 décembre 1997</b>	Barème d'évaluation des avantages en nature

Bien que les enfants ne bénéficient d'aucun droit propre, l'employeur doit respecter un **délai raisonnable** pour la libération du logement, permettant au salarié d'organiser le relogement de sa famille.

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.