

# Quels sont les droits du salarié si l'employeur vend le logement de fonction ?

## Réponse courte

En cas de vente du **logement de fonction**, la suppression de cet **avantage en nature** constitue une **modification substantielle** du **contrat de travail** selon l'article [L.121-7](#), ouvrant droit à une compensation ou à la possibilité de refuser cette modification dans un délai d'un mois. La notification doit respecter les formes prévues aux articles [L.124-2](#) et [L.124-3](#) du Code du travail.

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** prévu par l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Il représente un élément substantiel du **contrat de travail**, faisant partie intégrante de la rémunération et soumis aux cotisations sociales selon le règlement grand-ducal du 24 décembre 1997 relatif à l'évaluation des **avantages en nature**. La modification ou suppression du logement de fonction est encadrée par des conditions strictes :

### Définition

Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** prévu par l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Il représente un élément substantiel du **contrat de travail**, faisant partie intégrante de la rémunération avec une valeur imposable soumise aux **cotisations sociales** selon le règlement grand-ducal du 24 décembre 1997 fixant les modalités d'évaluation forfaitaire.

## Conditions d'exercice

La modification ou suppression du logement de fonction est encadrée par des conditions strictes :

Critère	Détail
<b>Notification écrite</b>	Notification obligatoire par écrit avec accusé de réception (Art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Lettre recommandée</b>	Notification par lettre recommandée (Art. <a href="#">L.124-3</a> )
<b>Motifs réels et sérieux</b>	Indication des motifs justifiant la modification (Art. <a href="#">L.124-11</a> )
<b>Compensation financière</b>	Proposition d'une compensation équivalente à la valeur de l'avantage supprimé

## Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure précise :

Étape	Détail
<b>Lettre recommandée</b>	Envoyer une lettre recommandée détaillant la modification et ses motifs
<b>Délai de réflexion</b>	Accorder au salarié le délai légal de réflexion d'un mois
<b>Calcul de la compensation</b>	Calculer la compensation selon les barèmes officiels des avantages en nature
<b>Accompagnement relogement</b>	Prévoir un accompagnement pour la recherche d'un nouveau logement
<b>Acceptation</b>	Le salarié peut accepter la modification et la compensation proposée
<b>Refus</b>	Le salarié peut refuser dans le délai d'un mois, ce qui équivaut à un licenciement avec droit aux indemnités
<b>Négociation</b>	Négociation possible de conditions de départ ou d'une solution alternative

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** la vente du logement en informant le salarié le plus tôt possible, bien avant la notification formelle, afin de lui permettre d'organiser son relogement dans les meilleures conditions.

**Documenter** précisément la valeur actualisée de l'avantage en nature logement au moment de la notification, en s'appuyant sur les barèmes officiels et sur une évaluation locative de marché pour calculer la compensation.

**Proposer** un accompagnement personnalisé pour la recherche d'un nouveau logement, incluant si possible une aide financière au déménagement ou une période de transition pendant laquelle le salarié conserve l'occupation du logement.

**Privilégier** la négociation d'une solution amiable avec le salarié avant de recourir à la procédure formelle de modification substantielle, afin de préserver la relation de travail et de limiter les risques contentieux.

**Maintenir** une traçabilité complète de l'ensemble des échanges et décisions relatifs à la vente et à la suppression de l'avantage, en conservant les courriers, accusés de réception et procès-verbaux dans le dossier du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <a href="#">L.121-7</a>	Procédure de modification du contrat de travail
Art. <a href="#">L.124-3</a>	Formes de notification du licenciement
Art. <a href="#">L.124-11</a>	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <a href="#">L.124-12</a>	Droits du salarié en cas de modification substantielle
<b>RGD du 24 décembre 1997</b>	Barème d'évaluation des avantages en nature

La suppression du logement de fonction sans respect de la procédure ou sans compensation adéquate peut être qualifiée de licenciement abusif, exposant l'employeur à des dommages et intérêts supplémentaires. Une approche concertée est toujours préférable.

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.