

La clause de logement est-elle considérée comme clause accessoire au contrat de travail ?

Réponse courte

La clause de logement est juridiquement considérée comme une **clause accessoire** au contrat de travail luxembourgeois, sauf dans les cas où le logement est indispensable à l'exécution des fonctions (ex: gardiennage). Sa modification ou suppression nécessite le respect des formalités prévues à l'article [L.121-7](#) du Code du travail, sans entraîner automatiquement la rupture du contrat.

La clause de logement est une disposition contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à fournir un logement au salarié, à titre gratuit ou onéreux, dans le cadre de la relation de travail. Cette mise à disposition constitue un avantage en nature soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail. 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

La **clause de logement** est une disposition contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à fournir un logement de fonction au salarié, à titre gratuit ou onéreux, dans le cadre de la relation de travail. Cette mise à disposition constitue un **avantage en nature** soumis au traitement fiscal et aux **cotisations sociales** selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail.

Le caractère accessoire de la clause signifie qu'elle n'est pas un élément essentiel du **contrat de travail** au sens de l'article [L.121-1](#), mais une modalité complémentaire qui peut être aménagée sous certaines conditions.

Conditions d'exercice

La validité de la clause de logement est soumise à plusieurs conditions légales :

Critère	Détail
Forme écrite	Être établie par écrit dans le contrat initial ou un avenant (Art. L.121-4)
Conditions d'occupation	Préciser les conditions d'occupation et les modalités financières
Droit du logement	Respecter les dispositions du droit du logement luxembourgeois
Évaluation conforme	Se conformer aux règles d'évaluation des avantages en nature

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause nécessite :

Étape	Détail
Description du logement	Description précise du logement et des conditions d'occupation
Valeur de l'avantage	Détermination de la valeur selon les barèmes officiels
Intégration en paie	Intégration dans la fiche de paie et les déclarations sociales
Restitution	Définition des modalités de restitution en fin de contrat

Pratiques et recommandations

Rédiger une clause détaillée précisant la nature accessoire du logement, les conditions d'occupation, la durée et les modalités de restitution, afin de prévenir les contentieux liés à la qualification de l'avantage.

Prévoir les conditions de révision de l'avantage en nature logement, en prévoyant une clause d'actualisation annuelle alignée sur les barèmes officiels publiés par règlement grand-ducal.

Documenter systématiquement l'accord écrit du salarié pour toute modification de la clause de logement, en conservant la preuve du consentement dans le dossier du personnel.

Établir un état des lieux d'entrée et de sortie contradictoire, signé par les deux parties, pour sécuriser la restitution du logement et limiter les risques de litige sur l'état du bien.

Vérifier régulièrement la conformité de l'évaluation fiscale et sociale de l'avantage en nature avec les barèmes en vigueur, en ajustant les déclarations au CCSS et à l'ACD en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u>	Éléments essentiels du contrat de travail
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite des clauses accessoires
Art. <u>L.121-7</u>	Procédure de modification du contrat
Art. <u>L.221-1</u>	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
RGD du 24 décembre 1997	Barème d'évaluation des avantages en nature

La qualification de clause accessoire n'exonère pas l'employeur du respect strict des procédures de modification. Un changement unilatéral pourrait être qualifié de modification substantielle ouvrant droit à résiliation aux torts de l'employeur.

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.