

# Le logement peut-il être repris dans la base de calcul du salaire social minimum ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la valeur du logement fourni par l'employeur à un salarié peut être prise en compte dans la base de calcul du **salaire social minimum**, sous réserve de respecter les conditions strictes prévues par la législation nationale. L'**avantage en nature** « logement » doit être évalué selon les **barèmes officiels** publiés annuellement par le gouvernement.

L'inclusion du logement dans la rémunération servant de référence au **salaire social minimum** n'est possible que si la mise à disposition du logement est effective, régulière et acceptée par le salarié. L'**avantage en nature** ne peut jamais représenter la totalité du salaire social minimum, une partie devant obligatoirement être versée en numéraire.

L'employeur doit veiller à ce que la valorisation du logement respecte les plafonds légaux et que le cumul des **avantages en nature** et du salaire en espèces atteigne au moins le montant du **salaire social minimum** légal.

## Définition

Le **salaire social minimum** est le seuil légal en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré pour un travail à temps plein, conformément aux articles [L.222-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. L'article [L.222-9](#) fixe le taux mensuel du SSM non qualifié. Il s'applique à tout salarié, indépendamment de la nationalité ou du secteur d'activité.

L'**avantage en nature logement** correspond à la mise à disposition gratuite ou à prix réduit d'un logement de fonction par l'employeur au bénéfice du salarié, en contrepartie de son activité professionnelle. Sa valeur imposable est déterminée selon l'évaluation forfaitaire fixée par règlement grand-ducal.

La rémunération prise en compte pour vérifier le respect du salaire social minimum inclut les avantages en nature, à condition qu'ils soient effectivement accordés et évalués conformément aux dispositions réglementaires.

## Questions fréquentes

### Le logement peut-il être repris dans la base de calcul du salaire social minimum ?

Oui, la valeur du logement fourni peut être prise en compte dans la base de calcul du salaire social minimum, sous réserve de respecter les conditions strictes prévues par la législation. L'avantage en nature logement doit être évalué selon les barèmes officiels publiés annuellement par le gouvernement.

### Que prévoit l'article L.222-9 sur le SSM ?

L'article L.222-9 fixe le taux mensuel du SSM non qualifié. Le SSM est le seuil légal en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré pour un travail à temps plein selon les articles L.222-1 et suivants. Il s'applique à tout salarié indépendamment de la nationalité ou du secteur.

### Que risque l'employeur en cas de non-respect des règles SSM ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives, des amendes et un risque de redressement par l'Inspection du travail et des mines. En cas de manquement, le contrat peut être requalifié et des rappels de salaire peuvent être exigés pour garantir le respect du SSM légal.

### Quelle part minimale du SSM doit être versée en espèces ?

La part versée en espèces ne peut être inférieure à la moitié du SSM légal selon l'article L.221-1(5) du Code du travail. L'avantage en nature ne peut jamais représenter la totalité du salaire social minimum, une partie devant obligatoirement être versée en numéraire.

### Quelle procédure d'intégration de l'avantage logement au SSM ?

L'employeur doit mentionner explicitement la mise à disposition et sa valorisation dans le contrat ou avenant, faire figurer distinctement la valorisation sur le bulletin de salaire, appliquer strictement le barème annuel, conserver les justificatifs et pouvoir produire l'ensemble des pièces en cas de contrôle ITM.

### Quelles conditions cumulatives pour intégrer le logement au SSM ?

Les conditions sont la mise à disposition effective et régulière du logement, la valeur déterminée selon le barème officiel pour l'année, l'acceptation du salarié (contrat ou avenant écrit), la part en espèces au minimum égale à la moitié du SSM légal et la libre disposition d'une partie de la rémunération.

## Conditions d'exercice

L'intégration du logement dans la base de calcul du salaire social minimum est soumise à des conditions cumulatives strictes visant à protéger le salarié.

Critère	Détail
<b>Mise à disposition effective</b>	Le logement doit être effectivement mis à disposition du salarié, de manière régulière et dans le cadre du contrat
<b>Barème officiel</b>	La valeur de l'avantage en nature doit être déterminée selon le barème publié par le gouvernement pour l'année en cours
<b>Acceptation du salarié</b>	Le salarié doit avoir accepté la mise à disposition, soit dans le contrat, soit par avenant écrit
<b>Part minimale en espèces</b>	La part versée en espèces ne peut être inférieure à la moitié du SSM légal (Art. <a href="#">L.221-1 (5)</a> )
<b>Libre disposition</b>	L'avantage ne doit pas priver le salarié de la libre disposition d'une partie de sa rémunération

## Modalités pratiques

L'employeur doit respecter une procédure précise pour intégrer l'avantage en nature logement dans le calcul du salaire social minimum.

Étape	Détail
<b>Mention contractuelle</b>	Mentionner explicitement la mise à disposition du logement et sa valorisation dans le contrat ou un avenant
<b>Bulletin de salaire</b>	Faire figurer distinctement la valorisation de l'avantage sur le bulletin de salaire mensuel
<b>Application du barème</b>	Appliquer strictement le barème annuel publié par règlement grand-ducal, sans dérogation possible
<b>Justificatifs</b>	Conserver les documents justifiant la réalité de la mise à disposition, la conformité de la valorisation et l'accord du salarié
<b>Contrôle <u>ITM</u></b>	En cas de contrôle, pouvoir produire l'ensemble des pièces justificatives sous peine de redressement

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit la mise à disposition du logement dans le contrat de travail ou un avenant, en précisant la nature de l'avantage, sa valorisation selon le barème officiel et l'accord explicite du salarié.

**Vérifier** chaque année que le barème appliqué correspond bien au règlement grand-ducal en vigueur, en actualisant les déclarations au CCSS et les bulletins de salaire dès publication du nouveau barème.

**S'assurer** que la part du salaire versée en espèces atteint au minimum la moitié du salaire social minimum légal, conformément à l'article L.221-1 (5) du Code du travail, afin d'éviter tout redressement.

**Conserver** l'ensemble des documents justificatifs (contrat, avenant, bulletins de salaire, barèmes appliqués) pendant la durée légale de conservation, en prévision d'un éventuel contrôle de l'ITM.

**Anticiper** les risques de requalification en vérifiant régulièrement que le cumul de l'avantage en nature et du salaire en espèces atteint bien le montant du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.221-1</u>	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
Art. <u>L.222-1</u>	Principe du salaire social minimum
Art. <u>L.222-9</u>	Taux mensuel du SSM
<b>RGD du 24 décembre 1997</b>	Barème d'évaluation des avantages en nature
Art. <u>L.612-1</u>	Missions de l'Inspection du travail et des mines

Le non-respect des obligations relatives à la valorisation et à la déclaration de l'avantage en nature logement dans le calcul du salaire social minimum expose l'employeur à des sanctions administratives, à des amendes et à un risque de redressement par l'Inspection du travail et des mines (ITM). En cas de manquement, le contrat de travail peut être requalifié et des rappels de salaire peuvent être exigés pour garantir le respect du salaire social minimum légal.

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.