

Le salarié conserve-t-il son logement de fonction pendant un arrêt maladie de longue durée ?

Réponse courte

Le salarié conserve son droit au **logement de fonction** pendant toute la durée de la **suspension du contrat** pour cause de maladie, jusqu'à la fin de la **période de protection** légale prévue par le Code du travail. Ce maintien est garanti par les articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail luxembourgeois, sauf faute grave du salarié.

Le **logement de fonction** constitue un **avantage en nature** accordé par l'employeur au salarié dans le cadre de son **contrat de travail**, généralement pour nécessité absolue de service ou utilité de service. Cet avantage fait partie intégrante de la rémunération au sens large et bénéficie des mêmes protections légales pendant la suspension du contrat. Pour conserver son logement de fonction, le salarié doit : 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 par l'employeur au salarié dans le cadre de son contrat de travail, généralement pour nécessité absolue de service ou utilité de service. Cet avantage fait partie intégrante de la rémunération au sens large et bénéficie des mêmes protections légales pendant la suspension du contrat.

Conditions d'exercice

Pour conserver son logement de fonction, le salarié doit :

Critère	Détail
Information immédiate	Informier l'employeur dès le premier jour d'incapacité de travail
Certificat médical	Transmettre le certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence
Obligations contractuelles	Respecter les obligations de son contrat de travail
Absence de faute grave	Ne pas commettre de faute grave (Art. <u>L.124-10</u>)
Fin de protection	Le logement peut être retiré en cas de licenciement pour faute grave ou pour motif économique après la période de protection

Modalités pratiques

L'employeur doit maintenir :

Étape	Détail
Accès au logement	Maintenir l'accès au logement pendant la période de protection
Charges propriétaire	Assurer la prise en charge des charges incombant au propriétaire
Assurances	Maintenir les assurances obligatoires du logement
Équipements essentiels	Assurer l'entretien des équipements essentiels
Charges locatives	Le salarié reste tenu du paiement des charges locatives convenues
Entretien courant	Le salarié reste responsable de l'entretien courant du logement

Pratiques et recommandations

Formaliser les conditions d'occupation dans une convention annexe au contrat de travail, en précisant les obligations respectives de l'employeur et du salarié pendant la période de suspension pour maladie.

Établir un état des lieux d'entrée et de sortie contradictoire, signé par les deux parties, afin de documenter l'état du logement et de prévenir les litiges lors de la restitution.

Définir précisément les charges et leur répartition entre employeur et salarié pendant l'arrêt maladie, en distinguant les charges propriétaire et les charges locatives.

Prévoir les modalités de restitution du logement en cas de cessation définitive du contrat après la période de protection, en accordant un délai raisonnable pour le relogement du salarié et de sa famille.

Maintenir un dialogue régulier et bienveillant avec le salarié en arrêt maladie concernant l'occupation du logement, en veillant à ne pas exercer de pression susceptible de constituer une discrimination fondée sur l'état de santé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Obligations du salarié en cas de maladie (notification, certificat)
Art. L.121-7	Modification substantielle du contrat de travail
Art. L.221-1	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
Art. L.124-10	Résiliation pour faute grave
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations
RGD du 24 décembre 1997	Barème d'évaluation des avantages en nature

Le retrait injustifié du logement de fonction pendant un arrêt maladie peut être qualifié de **modification substantielle** du contrat de travail et de **discrimination fondée sur l'état de santé**. Ces actions sont passibles de sanctions civiles et pénales.

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.