Un agent d'établissement public peut-il bénéficier d'un logement de fonction ?

Réponse courte

Oui, mais uniquement si son employeur public le décide : aucun statut ni aucune loi générale ne confère aux agents des établissements publics un **droit au logement de fonction**. L'attribution éventuelle relève de la **décision de l'employeur public**, dans le cadre de la loi organique de l'établissement, de sa politique interne et, pour les salariés sous contrat de travail, du contrat conclu entre les parties.

Lorsqu'un logement est mis à disposition, il constitue un **avantage en nature** : sa valeur est soumise aux **cotisations sociales** et à l'**imposition** dans les conditions de droit commun, ce qui impose une évaluation et une déclaration correctes par l'employeur.

L'attribution est en pratique liée à une **nécessité de service** (permanence, surveillance, continuité du service) et prend fin avec les fonctions qui la justifient : le logement de fonction ne crée ni droit au maintien dans les lieux ni bail au profit de l'agent.

Définition

Le **logement de fonction** est un logement mis à disposition d'un agent ou d'un salarié par son employeur public en raison des fonctions exercées, généralement pour répondre à une **nécessité de service**. Il s'agit d'un **avantage en nature**, distinct d'une aide ou indemnité de logement, dont la jouissance est liée à l'exercice effectif des fonctions et qui ne confère aucun droit de propriété ni de bail.

Questions fréquentes

Comment formaliser la mise à disposition d'un logement de fonction ?

Par une décision ou clause écrite précisant le logement, le bénéficiaire, la justification de service, la durée et les modalités de restitution. Une politique interne d'attribution avec critères et procédure garantit la transparence et l'égalité de traitement entre agents.

Existe-t-il un droit statutaire au logement de fonction dans le secteur public ?

Non : aucun statut ni aucune loi générale ne confère aux agents des établissements publics un droit au logement de fonction. L'attribution relève de la décision de l'employeur public, dans le cadre de la loi organique de l'établissement, de sa politique interne ou du contrat.

L'agent peut-il rester dans le logement après la fin de ses fonctions ?

Non : la jouissance est liée à l'exercice effectif des fonctions et prend fin avec elles. Le logement de fonction ne crée ni droit au maintien dans les lieux ni bail au profit de l'agent, et la restitution intervient dans le délai fixé par la décision.

Le logement de fonction est-il soumis aux cotisations et à l'impôt ?

Oui : le logement mis à disposition constitue un avantage en nature, dont la valeur est soumise aux cotisations sociales et à l'imposition dans les conditions de droit commun. L'employeur doit l'évaluer et le déclarer correctement dès la mise à disposition.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qu'est-ce qui justifie l'attribution d'un logement de fonction ?

Une nécessité de service : permanence, surveillance ou continuité du service public. Le bénéficiaire doit occuper effectivement les fonctions justifiant l'attribution, et la persistance de cette nécessité doit être contrôlée périodiquement.

Conditions d’exercice

Aucun texte statutaire ne crée de droit au logement de fonction : tout repose sur une décision de l'employeur public, formalisée et réversible.

Élément	Règle applicable
Fondement	Décision de l'employeur public (loi organique, politique interne, contrat) ; jamais un droit statutaire
Justification	Nécessité de service : permanence, surveillance, continuité du service public
Bénéficiaire	Agent occupant effectivement les fonctions justifiant l'attribution
Durée	Limitée à l'exercice des fonctions ; restitution à la cessation
Formalisation	Décision ou clause écrite précisant conditions d'occupation et modalités de restitution

Modalités pratiques

L'attribution doit être documentée de bout en bout, de la décision initiale à la restitution du logement.

Étape	Contenu
Décision d'attribution	Écrit précisant le logement, le bénéficiaire, la justification de service et la durée
Évaluation de l'avantage	Valorisation de l'avantage en nature pour les cotisations sociales et l'imposition
Suivi	Contrôle périodique de la persistance de la nécessité de service
Fin de la mise à disposition	Restitution du logement à la cessation des fonctions, dans le délai fixé par la décision

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique interne d'attribution (critères, procédure, contrôle) pour garantir la transparence et l'égalité de traitement entre agents.

Évaluer correctement l'avantage en nature et l'intégrer dans les déclarations sociales et fiscales dès la mise à disposition du logement.

Prévoir dès la décision d'attribution les modalités de restitution du logement à la cessation des fonctions, afin d'éviter tout litige d'occupation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Réexaminer périodiquement la nécessité de service, une mise à disposition prolongée sans justification exposant l'établissement à des critiques de gestion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi organique de l'établissement public	Création de l'établissement et régime de son personnel (chaque établissement public est créé par une loi spécifique)
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (agents publics affectés ou détachés auprès d'établissements publics)
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux (établissements publics sous surveillance des communes)
Code du travail	Salariés sous contrat de droit privé des établissements publics (avantages consentis par le contrat)

Aucun texte général ne régit les logements de fonction du secteur public : chaque situation dépend de la loi organique de l'établissement et des décisions internes. Vérifier la base juridique propre à l'établissement avant toute attribution ou reprise du logement.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois