Le salarié peut-il refuser une retenue sur salaire pour une amende routière ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut légitimement refuser toute retenue sur salaire liée à une amende routière. L'employeur **ne peut pas** opérer de retenue pour ce motif, même si le salarié a commis l'infraction avec un véhicule de société. Une telle retenue **unilatérale** est illicite selon l'article L.224-3 du Code du travail luxembourgeois.

Seul un **accord écrit exprès** du salarié, signé **après** la survenance de l'infraction, peut autoriser le remboursement. En l'absence de cet accord, le salarié est en droit de **s'opposer** à toute retenue et peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail pour obtenir le **remboursement intégral** des sommes indûment prélevées, avec intérêts.

Définition

Une **amende routière** est une sanction pécuniaire infligée pour infraction au Code de la route : excès de vitesse, stationnement illicite, non-respect d'un feu rouge, défaut de ceinture, usage du téléphone au volant, etc.

Lorsqu'un salarié commet une infraction avec un **véhicule de société** :

- L'amende est notifiée au **titulaire de la carte grise** (l'entreprise)
- L'employeur doit identifier le **conducteur responsable** dans les délais légaux
- L'amende reste due par le **salarié conducteur**
- La question du remboursement à l'employeur se pose

Questions fréquentes

Que peut faire un salarié si son employeur a effectué une retenue illégale pour une amende routière ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail pour obtenir le remboursement intégral des sommes indûment prélevées, avec intérêts. L'employeur s'expose également à une amende administrative jusqu'à 2 500€ par infraction.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse récupérer le montant d'une amende routière auprès de son salarié ?

L'employeur ne peut récupérer le montant d'une amende routière qu'avec un accord écrit exprès du salarié, signé après la survenance de l'infraction. Aucune clause contractuelle préalable ne peut prévoir une retenue automatique, car elle serait nulle et non écrite.

Un employeur peut-il retenir une amende routière sur le salaire d'un employé au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas opérer de retenue sur salaire pour une amende routière, même si l'infraction a été commise avec un véhicule de société. Cette retenue unilatérale est illicite selon l'article L.224-2 du Code du travail luxembourgeois qui consacre le principe d'intangibilité du salaire.

Un salarié peut-il être sanctionné disciplinairement s'il refuse de rembourser une amende routière à son employeur ?

Non, le salarié a le droit absolu de refuser de rembourser une amende routière et aucune sanction disciplinaire ne peut être prise pour ce refus. Un licenciement lié à ce refus serait considéré comme nul par les tribunaux.

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

Conditions d’exercice

Principe d'intangibilité du salaire :

L'article L.224-3 du Code du travail consacre le principe de **l'intangibilité du salaire**. Aucune retenue ne peut être opérée, sauf cas **limitativement énumérés** :

- Amendes disciplinaires prévues par la loi, le statut ou un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché
- Réparation de dommage causé par faute du salarié
- Avances faites en argent
- Fourniture de matières/matériaux selon usage ou engagement

L'amende routière n'est PAS dans cette liste = retenue interdite

Impossibilité de prévoir une clause contractuelle :

Toute clause du contrat de travail ou du règlement intérieur prévoyant une retenue automatique pour amende routière est **nulle et non écrite**, car contraire à l'ordre public social selon l'ITM.

Modalités pratiques

Procédure lors de la réception d'une amende :

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

1. **L'employeur reçoit l'avis d'amende**
    - Véhicule immatriculé au nom de l'entreprise
    - Délai de **45 jours** pour identifier le conducteur au Luxembourg
2. **Identification du conducteur responsable**
    - Consultation du carnet de bord/planning véhicules
    - Communication des coordonnées du salarié aux autorités
    - L'amende est alors adressée directement au salarié
3. **Si l'employeur paie l'amende** (pour éviter majoration) :
    - **Interdiction** de retenue unilatérale sur salaire
    - Nécessité d'un **accord écrit distinct** du salarié
    - Accord signé **après** l'infraction (pas de clause préalable)
    - Modalités de remboursement à convenir contractuellement
4. **Si le salarié refuse l'accord** :
    - Droit absolu de refuser selon l'ITM
    - Aucune sanction disciplinaire possible pour ce refus
    - L'employeur supporte le coût ou engage une action civile

Pratiques et recommandations

Prévention et sensibilisation :

- **Informer** clairement sur les règles de conduite avec véhicules de société
- **Rappeler** la responsabilité personnelle du conducteur
- **Former** régulièrement à la sécurité routière
- **Documenter** les formations dispensées pour la traçabilité

Gestion administrative des amendes :

- **Tenir** un registre précis des véhicules et utilisateurs
- **Identifier** rapidement le conducteur responsable
- **Transmettre** les coordonnées dans les délais légaux (45 jours)
- **Conserver** tous justificatifs et correspondances

Points de vigilance RH :

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

- **Ne jamais** effectuer de retenue automatique sur salaire
- **Supprimer** toute clause illégale des contrats existants
- **Éviter** les pressions pour obtenir un remboursement
- **Distinguer** l'amende de la faute disciplinaire éventuelle

Alternatives légales pour l'employeur :

- **Négocier** un accord amiable écrit post-infraction
- **Facturer** au salarié avec son accord écrit exprès
- **Engager** une action civile en remboursement si justifiée
- **Souscrire** une assurance flotte adaptée couvrant les infractions

Cadre juridique

Textes applicables :

- **Article L.224-3 du Code du travail** : retenues autorisées limitativement énumérées
- **Position ITM** : "Le salarié ne peut d'avance donner son accord à une retenue sur salaire"
- **Code de la route luxembourgeois** : responsabilité personnelle du conducteur
- **Jurisprudence constante** : principe d'intangibilité du salaire

Sanctions pour l'employeur :

- **Remboursement** immédiat des sommes prélevées avec intérêts
- **Sanctions ITM** : contrôles renforcés et rappels à la loi
- **Dommages-intérêts** possibles pour préjudice subi par le salarié
- **Nullité** de tout licenciement lié au refus de remboursement

Attention : L'employeur qui procède à une retenue sur salaire pour une amende routière sans accord exprès et écrit du salarié, postérieur à l'infraction, commet une **violation** de l'article L.224-3 du Code du travail. Cette pratique expose à une condamnation à rembourser les sommes prélevées majorées d'intérêts légaux et à un contrôle renforcé de l'ITM.

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.