À quel moment faut-il restituer une voiture de fonction lors d'une rupture de contrat ?

Réponse courte

La **voiture de fonction** doit être restituée à la **date de fin effective du contrat de travail**, c'est-à-dire à l'expiration du préavis, qu'il soit presté ou non. Lorsque l'employeur dispense le salarié de prester son préavis, **le véhicule de fonction doit être maintenu jusqu'à la fin du préavis** si celui-ci constitue un **avantage en nature** faisant partie intégrante de la rémunération.

En effet, selon l'article L.124-9 du Code du travail, **la dispense de travail ne doit entraîner aucune diminution des salaires** et autres avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre pendant cette période. Seuls les remboursements de frais occasionnés par le travail (indemnités de déplacement, frais de repas professionnels) ne sont plus dus pendant la dispense.

Toutefois, l'employeur peut prévoir contractuellement des modalités spécifiques de restitution anticipée, à condition de maintenir une **compensation équivalente** en valeur monétaire. En l'absence de stipulation contractuelle claire et de circonstances exceptionnelles (faute grave, risque pour l'entreprise), une restitution anticipée sans compensation constitue une modification unilatérale du contrat de travail. Il est fortement recommandé de formaliser la procédure de restitution par écrit et de réaliser un état des lieux contradictoire pour éviter tout litige.

Définition

La **voiture de fonction** est un véhicule mis à disposition permanente du salarié par l'employeur, généralement pour ses déplacements professionnels et, le cas échéant, pour un usage personnel (trajets domicile-travail, week-ends, vacances). Elle se distingue de la **voiture de service**, qui est exclusivement réservée aux déplacements professionnels et doit être restituée en dehors des heures de travail.

Lorsque le véhicule peut être utilisé à titre personnel, il constitue un **avantage en nature** soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la législation luxembourgeoise. Cet avantage en nature est un élément de rémunération qui résulte soit d'une clause expresse du contrat de travail, d'un avenant, soit d'un usage établi au sein de l'entreprise. La mise à disposition de la voiture de fonction s'inscrit donc dans le cadre de la relation de travail et fait partie intégrante du package salarial du salarié.

Questions fréquentes

Comment procéder à la restitution d'une voiture de fonction pour éviter les litiges ?

Il est fortement recommandé d'organiser un état des lieux contradictoire avec procès-verbal signé par les deux parties, de documenter l'état du véhicule par des photographies, et d'établir un inventaire complet des accessoires (clés, carte essence, documents). La procédure doit être formalisée par écrit pour assurer la traçabilité.

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

L'employeur peut-il exiger la restitution anticipée d'une voiture de fonction en cas de dispense de préavis ?

Oui, mais seulement dans des cas spécifiques : stipulation contractuelle explicite prévoyant cette modalité, circonstances exceptionnelles justifiant le retrait (faute grave, risque pour l'entreprise), ou remplacement par une compensation financière équivalente. Selon l'article L.124-9 du Code du travail, la dispense ne doit entraîner aucune diminution des avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre.

Quand faut-il restituer une voiture de fonction lors d'une rupture de contrat de travail au Luxembourg ?

La voiture de fonction doit être restituée à la date de fin effective du contrat de travail, c'est-à-dire à l'expiration du préavis, qu'il soit presté ou non. Si l'employeur dispense le salarié de prester son préavis, le véhicule doit être maintenu jusqu'à la fin du préavis lorsqu'il constitue un avantage en nature faisant partie de la rémunération.

Quelle est la différence entre voiture de fonction et voiture de service concernant la restitution ?

La voiture de fonction (usage personnel autorisé) constitue un avantage en nature protégé qui doit être maintenu pendant le préavis, tandis que la voiture de service (usage exclusivement professionnel) peut être restituée immédiatement car elle n'est pas considérée comme un élément de rémunération. La voiture de fonction bénéficie donc d'une protection juridique plus forte.

Conditions d’exercice

L'utilisation d'une voiture de fonction est conditionnée par l'existence et la poursuite du **contrat de travail**. Le salarié n'a aucun droit autonome sur le véhicule en dehors de sa relation contractuelle avec l'employeur. L'employeur peut établir des règles internes d'utilisation précises (entretien, assurance, restrictions géographiques, interdiction d'usage pour certains trajets), généralement formalisées dans une **Car Policy** ou un règlement intérieur.

En cas de **suspension du contrat de travail** (maladie, congé parental, congé sans solde), le maintien ou le retrait du véhicule dépend de plusieurs facteurs : les dispositions contractuelles explicites, les usages internes de l'entreprise, le principe d'égalité de traitement entre salariés, et la jurisprudence luxembourgeoise qui tend à considérer l'avantage en nature comme devant être maintenu sauf stipulation contraire claire. La question du maintien de la voiture de fonction pendant les périodes de suspension longue fait l'objet d'interprétations diverses et devrait idéalement être prévue contractuellement.

Modalités pratiques

La restitution de la voiture de fonction intervient **à la date de cessation effective du contrat de travail**, soit à l'expiration du délai de préavis ou à la date de départ convenue entre les parties. Cette règle s'applique que le préavis soit presté ou non.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, l'article **L.124-9 du Code du travail** dispose clairement que cette dispense ne doit entraîner "aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels [le salarié] aurait pu prétendre". Dès lors, si la voiture de fonction constitue un avantage en nature intégré à la rémunération, le salarié a le droit de la conserver jusqu'à la fin du préavis, même s'il ne preste plus. À défaut de remise du véhicule, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la valeur de l'avantage en nature.

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

L'employeur peut toutefois exiger une restitution anticipée dans les cas suivants :	Étape	Détail
Étape 1	Stipulation contractuelle explicite prévoyant les modalités de restitution en cas de dispense de préavis	
Étape 2	Circonstances exceptionnelles justifiant le retrait (faute grave constatée, risque avéré pour la sécurité ou les biens de l'entreprise, impossibilité matérielle de maintenir le véhicule)	
Étape 3	Remplacement du véhicule par une compensation financière équivalente pendant la durée du préavis	

Le salarié doit restituer le véhicule dans l'état où il l'a reçu, sous réserve de l'**usure normale**. Il est vivement recommandé d'organiser un **état des lieux contradictoire** lors de la restitution, avec remise des clés, cartes essence, documents du véhicule et accessoires. Cette procédure doit faire l'objet d'un procès-verbal signé par les deux parties pour assurer la traçabilité et éviter les contestations ultérieures.

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser juridiquement la gestion des voitures de fonction, les employeurs luxembourgeois devraient adopter les bonnes pratiques suivantes :

1. Clauses contractuelles précises Insérer dans le contrat de travail ou dans une **Car Policy** annexée au contrat des dispositions claires concernant :

- Les conditions d'attribution du véhicule de fonction
- L'usage autorisé (professionnel et/ou personnel)
- Les modalités de restitution en cas de rupture du contrat
- Les conditions de restitution anticipée en cas de dispense de préavis
- Les responsabilités du salarié (entretien, assurance, infractions)
- Les conséquences d'une non-restitution

2. Formalisation écrite Communiquer par écrit toute décision relative au véhicule : attribution initiale, modification des conditions d'usage, demande de restitution anticipée. La lettre de licenciement ou la notification de dispense de préavis devrait préciser expressément les modalités de restitution du véhicule.

3. Respect du principe d'égalité de traitement Appliquer les mêmes règles à tous les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction pour éviter toute discrimination ou inégalité de traitement contraire à l'article **L.251-1 et suivants** du Code du travail.

4. Procédure de restitution Organiser systématiquement un état des lieux contradictoire avec procès-verbal signé. Documenter l'état du véhicule par des photographies. Établir un inventaire complet des accessoires remis (clés, carte essence, documents, équipements).

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

5. Gestion des litiges En cas de **non-restitution du véhicule**, l'employeur peut demander une indemnisation correspondant à l'avantage en nature non restitué. Toutefois, il ne peut pas procéder à des **retenues sur salaire** sans l'accord écrit du salarié, conformément au principe général de protection de la rémunération. Toute clause prévoyant une pénalité disproportionnée ou une compensation automatique serait susceptible d'être requalifiée par les juridictions du travail luxembourgeoises.

En cas de **dommages au véhicule** dépassant l'usure normale, l'employeur peut engager la responsabilité du salarié, mais doit prouver la faute de celui-ci. Seule une **faute grave** du salarié permettrait d'engager sa responsabilité pécuniaire pour des dommages importants.

6. Accompagnement humain La restitution du véhicule intervient souvent dans un contexte émotionnellement difficile (rupture du contrat). Il est recommandé d'encadrer humainement cette procédure pour maintenir des relations professionnelles correctes et préserver l'image de l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-9	Dispense de préavis et maintien des salaires et avantages - Principe selon lequel la dispense de travail ne doit entraîner aucune diminution des avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre
Article L.121-6	Continuation de la rémunération et maintien des avantages en cas d'incapacité de travail pour maladie
Article L.221-1	Définition du salaire incluant les avantages en nature
Articles L.251-1 et suivants	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Articles L.124-1 à L.124-12	Dispositions relatives à la rupture du contrat de travail et aux préavis
Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération	Disposition applicable
Dispositions du Code de la sécurité sociale relatives aux avantages en nature	Disposition applicable
Circulaires de l'Administration des contributions directes concernant l'évaluation fiscale des véhicules de fonction	Disposition applicable

Points de vigilance essentiels :

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

1. **Distinguer voiture de fonction et voiture de service** : La voiture de fonction (usage personnel autorisé) bénéficie d'une protection plus forte que la voiture de service (usage exclusivement professionnel).

2. **Formaliser par écrit** : Tous les échanges relatifs à l'attribution, aux conditions d'utilisation et à la restitution du véhicule doivent être documentés par écrit pour constituer des preuves en cas de litige.

3. **État des lieux contradictoire obligatoire** : Réaliser systématiquement un état des lieux contradictoire lors de la restitution avec procès-verbal signé par les deux parties.

4. **Compensation en cas de restitution anticipée** : Si l'employeur exige une restitution avant la fin du préavis, il doit soit disposer d'une base contractuelle claire, soit verser une compensation financière correspondant à la valeur de l'avantage en nature.

5. **Pas de retenue automatique sur salaire** : L'employeur ne peut pas procéder à des retenues sur le salaire pour compenser la non-restitution du véhicule sans accord écrit préalable du salarié.

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.