

# L'employeur peut-il accorder une carte carburant uniquement pour les trajets professionnels ?

## Réponse courte

Il est possible d'accorder une **carte carburant uniquement pour les trajets professionnels**, à condition que cette limitation soit clairement formalisée dans le **contrat de travail**, un **avenant** ou une **politique interne** communiquée au salarié. L'usage strictement professionnel doit être précisé, contrôlé et justifié par la nature des fonctions exercées.

L'employeur doit mettre en place des **procédures de contrôle adaptées** (registre des déplacements, justificatifs, géolocalisation sous réserve du RGPD) et informer le salarié des modalités d'utilisation, des contrôles et des sanctions en cas d'abus. **Toute utilisation privée doit être expressément interdite** et sanctionnée si nécessaire. La formalisation écrite et la traçabilité sont indispensables pour éviter la requalification en avantage en nature.

## Définition

La **carte carburant** est un **moyen de paiement** fourni par l'employeur permettant au salarié de régler les frais de carburant liés à l'utilisation d'un véhicule dans le cadre de son activité professionnelle. Elle peut être attribuée pour un **véhicule de fonction** ou de service, et son usage peut être limité contractuellement aux seuls **déplacements professionnels**, à l'exclusion de tout usage privé.

La carte carburant, lorsqu'elle est strictement réservée à l'activité professionnelle, n'est pas considérée comme un **avantage en nature** au sens du Code du travail luxembourgeois, sous réserve du respect des conditions légales et de la **traçabilité** de son utilisation.

## Conditions d'exercice

La limitation d'usage de la carte carburant doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

Condition	Exigence
Formalisation écrite	Contrat, avenant ou politique interne communiquée
Non-discrimination	Respect de l'art. <u>L.251-1</u> C. trav.
Proportionnalité	Justifiée par la nature des fonctions
Information	Modalités, contrôles, sanctions
Égalité de traitement	Application uniforme (art. <u>L.241-1</u> C. trav.)

Toute restriction doit être justifiée par la nécessité de couvrir exclusivement les frais professionnels.

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser la gestion opérationnelle selon les axes suivants :

Dispositif	Obligation
Registre des déplacements	Date, motif, itinéraire, kilométrage
Justificatifs	Conservation 10 ans
Géolocalisation	Sous réserve du RGPD et loi du 1er août 2018
Politique interne	Modalités, sanctions, obligation de restitution
Sanctions disciplinaires	En cas d'usage privé
Restitution	Obligatoire en fin de contrat de travail

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** la limitation de l'usage de la carte carburant, en détaillant les types de **trajets autorisés** et les **procédures de contrôle**. L'information et la formation des salariés sur les règles applicables sont essentielles pour prévenir les abus et garantir la transparence.

L'employeur doit veiller à la cohérence entre la **politique d'attribution** des cartes carburant et la gestion des **avantages en nature**, afin d'éviter toute **requalification fiscale** ou sociale. Un **suivi régulier** des consommations et une analyse des relevés de dépenses permettent de détecter d'éventuelles anomalies et de garantir la conformité des pratiques internes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.221-1</a> C. trav.	Rémunération et avantages en nature
Art. <a href="#">L.251-1</a> C. trav.	Non-discrimination
Art. <a href="#">L.261-1</a> C. trav.	Vie privée et traitement des données
Art. <a href="#">L.414-3</a> C. trav.	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Impôt sur le revenu, avantages en nature
RGD 23 décembre 2016	Véhicules de fonction, évaluation forfaitaire
Loi du 1er août 2018	Protection des données (RGPD)

L'absence de formalisation écrite des règles d'utilisation de la carte carburant expose l'employeur à un risque de requalification en avantage en nature, avec des conséquences fiscales et sociales. Il est impératif de documenter précisément les modalités d'attribution, d'utilisation et de contrôle, et d'assurer la traçabilité des opérations conformément à la législation sur la protection des données.

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.