Un employeur est-il obligé de fournir un véhicule de société à certains salariés ?

Réponse courte

Un employeur luxembourgeois n'est **pas légalement obligé** de fournir un véhicule de société à ses salariés. Cette obligation ne naît que si elle résulte d'une **clause contractuelle**, d'un **usage d'entreprise** constant et général, ou d'une **convention collective** applicable. La distinction entre véhicule de service et véhicule de fonction est déterminante pour qualifier les droits du salarié.

Toutefois, si la fonction nécessite des **déplacements professionnels** fréquents et indispensables, l'employeur doit fournir les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail. La mise à disposition d'un véhicule constitue un avantage en nature soumis à cotisations sociales et à impôt.

L'employeur doit respecter **l'égalité de traitement** entre salariés placés dans une situation comparable. Toute modification ou retrait unilatéral d'un véhicule constituant un élément contractuel peut être considéré comme une **modification substantielle** du contrat nécessitant l'accord du salarié.

Définition

Le **véhicule de société** désigne un véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou pris en leasing par celui-ci, mis à la disposition d'un salarié pour l'exercice de ses fonctions professionnelles. Selon les termes du contrat de travail ou d'un avenant, ce véhicule peut également être utilisé à titre privé.

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser le véhicule pour ses déplacements privés (domicile-travail ou usage personnel), il s'agit d'un **avantage en nature** soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. La valorisation de cet avantage est encadrée par la circulaire L.I.R. n°104/1 du 16 juillet 2018 de l'Administration des contributions directes et calculée selon les émissions de CO? du véhicule conformément au règlement grand-ducal du 23 décembre 2016.

L'avantage en nature doit être déclaré mensuellement sur la fiche de salaire du salarié et soumis aux charges sociales et fiscales. Il fait partie intégrante de la rémunération lorsque son usage est permanent.

Questions fréquentes

Comment formaliser la mise à disposition d'un véhicule de société au Luxembourg ?

Les modalités d'attribution, d'utilisation et de restitution doivent être définies par écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant, soit dans une politique interne validée par la direction. Les conditions d'usage (usage professionnel exclusif ou mixte, prise en charge des frais, règles de restitution, sanctions) doivent être précisées, et l'avantage en nature doit être déclaré sur la fiche de salaire.

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

Dans quels cas un employeur doit-il fournir un véhicule de société à un salarié ?

L'employeur doit fournir un véhicule de société uniquement si cette obligation résulte expressément d'une clause contractuelle, d'un usage d'entreprise constant et général, ou d'une convention collective applicable. Si la nature des fonctions nécessite des déplacements professionnels fréquents et indispensables, l'employeur doit fournir les moyens nécessaires à l'exécution du contrat, sans que cela implique obligatoirement un véhicule de société.

Un employeur luxembourgeois est-il légalement obligé de fournir un véhicule de société à ses salariés ?

Non, un employeur luxembourgeois n'est pas légalement obligé de fournir un véhicule de société à ses salariés, sauf si cette obligation résulte d'une clause contractuelle, d'un usage d'entreprise constant et général, ou d'une convention collective applicable. En l'absence de stipulation spécifique, la mise à disposition d'un véhicule relève du pouvoir d'organisation de l'employeur.

Un employeur peut-il retirer unilatéralement un véhicule de société à un salarié ?

Toute modification ou retrait du véhicule de société, lorsqu'il constitue un élément essentiel du contrat ou un avantage acquis, nécessite l'accord écrit du salarié, sauf motif grave et objectif dûment justifié. Le retrait unilatéral peut constituer une modification substantielle du contrat de travail et exposer l'employeur à un risque de contentieux.

Conditions d’exercice

Aucune disposition du **Code du travail luxembourgeois** n'impose à l'employeur l'obligation générale de fournir un véhicule de société à ses salariés. Cette obligation ne naît que dans trois cas de figure.

Origine de l'obligation	Conditions	Caractère contraignant
Clause contractuelle	Mention expresse au contrat de travail ou avenant signé	Obligatoire, modification nécessite accord du salarié
Usage d'entreprise	Pratique constante, générale et fixe dans l'entreprise	Obligatoire, sauf dénonciation régulière de l'usage
Convention collective	Disposition prévue dans la convention applicable	Obligatoire pour les entreprises couvertes

En l'absence de ces situations, la fourniture d'un véhicule de société relève du **pouvoir d'organisation** de l'employeur. Toutefois, si la nature des fonctions exercées par le salarié implique des déplacements professionnels fréquents et indispensables, l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail, sans que cela implique nécessairement la fourniture d'un véhicule de société.

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés placés dans une situation comparable doit être respecté, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Lorsque la fourniture d'un véhicule de société est prévue, les **modalités d'attribution**, d'utilisation et de restitution doivent être définies par écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant, soit dans une **politique interne** validée par la direction.

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

Le document écrit doit préciser les conditions suivantes :

- Usage professionnel exclusif ou mixte (professionnel et privé)
- Prise en charge des frais (carburant, entretien, réparations, assurance)
- Règles de restitution du véhicule (fin de contrat, suspension, congés)
- Sanctions en cas de non-respect des règles d'utilisation
- Restrictions éventuelles (usage géographique, kilométrage, etc.)

Élément	Données chiffrées	Base légale
Évaluation forfaitaire avantage nature	0,5% à 2% du prix catalogue neuf/mois selon émissions CO?	Circulaire L.I.R. n°104/1 du 16/07/2018
Participation salarié déductible	Maximum 20% du coût pris en charge par l'employeur	Circulaire L.I.R. n°104/1 du 16/07/2018
Déclaration mensuelle	Sur fiche de salaire avec cotisations sociales et fiscales	Code de la sécurité sociale

Toute modification ou retrait du véhicule de société, lorsqu'il constitue un élément essentiel du contrat ou un avantage acquis, nécessite **l'accord écrit** du salarié conformément à l'article L.121-7 du Code du travail, sauf motif grave et objectif dûment justifié.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser** toute mise à disposition d'un véhicule de société par un document écrit détaillant les droits et obligations des parties. Cette formalisation évite les contentieux ultérieurs sur la nature de l'avantage et ses conditions de retrait.

La **politique de gestion** des véhicules de société doit être transparente, accessible et communiquée à l'ensemble des salariés concernés. Elle doit préciser les critères objectifs d'attribution (fonction, niveau hiérarchique, besoins de déplacement) pour garantir l'égalité de traitement.

L'employeur doit veiller à l'application cohérente des règles d'attribution pour éviter tout risque de **discrimination**. En cas de litige relatif à la suppression ou à la modification de l'avantage, les juridictions du travail apprécient la qualification au regard des circonstances concrètes, de la durée de l'usage et des stipulations contractuelles.

Il est conseillé de conserver une **documentation complète** sur les modalités d'attribution, d'utilisation et de restitution des véhicules de société, ainsi que sur les décisions individuelles prises. Cette traçabilité facilite la preuve en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ou des juridictions.

L'employeur doit informer clairement les salariés de l'impact fiscal et social de l'avantage en nature, notamment lors de l'attribution du véhicule et en cas de changement de véhicule ou de barème fiscal.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1	Contrat de louage de services et d'ouvrage
Article L.121-4	Forme et contenu du contrat de travail
Article L.121-7	Modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle
Article L.251-1	Principe de l'égalité de traitement et non-discrimination
Circulaire L.I.R. n°104/1 du 16/07/2018	Évaluation de l'avantage en nature lié à l'utilisation privée d'un véhicule
Règlement grand-ducal du 23/12/2016	Évaluation forfaitaire des avantages en nature selon émissions CO?

L'absence d'obligation légale générale ne dispense pas l'employeur de respecter les **engagements contractuels**, les usages établis ou les principes d'égalité de traitement. Le retrait unilatéral d'un véhicule de société constituant un élément de rémunération peut être qualifié de **modification substantielle** du contrat exposant l'employeur à un contentieux.

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.