

Un salarié est-il responsable des amendes reçues lors de l'usage du véhicule de société ?

Réponse courte

Le salarié est responsable des **amendes reçues** lors de l'usage du véhicule de société s'il est identifié comme **conducteur au moment** de l'infraction. L'employeur, initialement destinataire de l'avis de contravention, doit **désigner le salarié responsable** auprès des autorités compétentes selon la loi du 10 avril 2018.

L'employeur **ne peut pas effectuer** de retenue sur salaire pour le montant de l'amende sans l'accord exprès et écrit du salarié. Toute demande de remboursement ou **sanction disciplinaire** doit respecter la procédure prévue par le Code du travail et les conventions collectives applicables. Les règles spécifiques aux amendes dans le cadre du lot 46 complètent cette analyse.

Définition

L'**usage d'un véhicule de société** par un salarié désigne la mise à disposition d'un véhicule appartenant à l'employeur, à des fins professionnelles ou privées, selon les termes du contrat de travail ou d'une politique interne.

Les **amendes visées** sont celles résultant d'infractions au **Code de la route luxembourgeois** (excès de vitesse, stationnement interdit, usage du téléphone, etc.) commises lors de la conduite du véhicule par le salarié et constatées par les systèmes de contrôle automatisés. Un usage non autorisé peut aussi relever de l'usage abusif du véhicule.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour demander le remboursement d'une amende au salarié ?

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail (articles L.124-1 et suivants) et les conventions collectives applicables. Toute demande de remboursement ou sanction disciplinaire doit être proportionnée et respecter les droits de la défense du salarié. Il est recommandé de mettre en place une procédure interne claire concernant l'utilisation des véhicules de société.

L'employeur peut-il retenir le montant de l'amende sur le salaire du salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas effectuer de retenue sur salaire pour le montant de l'amende sans l'accord exprès et écrit du salarié. Cette interdiction est prévue par l'article L.224-3 du Code du travail luxembourgeois. Toute retenue unilatérale expose l'employeur à des sanctions administratives et prud'homales.

Que risque l'employeur s'il ne désigne pas le salarié conducteur aux autorités ?

Si l'employeur ne désigne pas le salarié conducteur dans les délais prescrits, il peut être tenu de payer l'amende et risque une amende supplémentaire de 1.000 à 10.000 EUR pour défaut de coopération selon la loi du 10 avril 2018. Il conserve néanmoins la possibilité d'exercer un recours contre le salarié responsable.

Qui est responsable des amendes routières commises avec un véhicule de société au Luxembourg ?

Le salarié est personnellement responsable des amendes routières s'il est identifié comme conducteur au moment de l'infraction. Bien que l'employeur reçoive initialement l'avis de contravention en tant que titulaire du certificat d'immatriculation, il doit désigner le salarié conducteur auprès des autorités compétentes selon la loi du 10 avril 2018.

Conditions d'exercice

La **responsabilité du salarié** pour les amendes routières dépend de l'identification du conducteur au moment de l'infraction. Selon la **loi du 10 avril 2018**, la responsabilité pécuniaire incombe à la personne identifiée comme conducteur.

Si l'infraction est constatée alors que le salarié est au volant du véhicule de société, il en est **personnellement responsable**, sauf preuve contraire. L'employeur, en tant que **titulaire du certificat d'immatriculation**, reçoit initialement l'avis de contravention mais doit désigner le salarié conducteur auprès des autorités compétentes dans les **délais prescrits**.

Modalités pratiques

Lorsqu'une infraction est relevée avec un véhicule de société, l'**avis de contravention** est généralement adressé à l'employeur. Celui-ci est tenu, conformément à la **loi du 10 avril 2018**, d'identifier le salarié ayant la garde du véhicule au moment des faits.

À défaut de désignation, l'employeur peut être tenu de payer l'amende et risque une **amende supplémentaire de 1.000 à 10.000 EUR** pour défaut de coopération, mais il conserve la possibilité d'exercer un recours contre le salarié responsable.

La **retenue directe** du montant de l'amende sur le salaire du salarié est **strictement interdite**, sauf accord exprès et écrit du salarié, conformément à l'article **L.224-3** du Code du travail. Toute sanction disciplinaire ou demande de remboursement doit respecter la **procédure disciplinaire** prévue par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une **procédure interne claire** concernant l'utilisation des véhicules de société et la gestion des infractions routières. Cette procédure doit prévoir l'**obligation pour le salarié** d'informer l'employeur en cas d'infraction et de collaborer à l'identification du conducteur.

L'employeur doit **systématiquement désigner** le salarié responsable auprès des autorités pour éviter d'être redevable des amendes et des sanctions pour défaut de coopération. Il est conseillé d'informer les salariés, par écrit, des **conséquences disciplinaires et financières** liées à la commission d'infractions routières avec un véhicule de société.

Toute mesure de remboursement ou de sanction doit être **proportionnée** et respecter les droits de la défense du salarié conformément aux articles **L.124-1** et suivants du Code du travail.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 10 avril 2018	Désignation du conducteur et sanctions pour défaut de coopération
Art. <u>L.224-3</u> Code du travail	Interdiction des retenues sur salaire non autorisées
Art. <u>L.124-1</u> et suivants Code du travail	Procédures disciplinaires
Art. <u>L.121-9</u> Code du travail	Responsabilité du salarié pour dommages
Jurisprudence luxembourgeoise	Responsabilité pécuniaire du conducteur identifié et interdiction des retenues unilatérales

L'employeur doit **respecter scrupuleusement** la procédure de désignation du conducteur selon la loi du 10 avril 2018 et ne **jamais opérer** de retenue sur salaire sans accord écrit du salarié, sous peine de sanctions administratives et prud'homales. Le défaut de désignation expose l'employeur à des amendes de 1.000 à 10.000 EUR.

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.