

# Est-ce que le contrat de travail doit mentionner l'attribution d'un véhicule de fonction ?

## Réponse courte

Le contrat de travail n'a **pas d'obligation légale expresse** de mentionner l'attribution d'un véhicule de fonction au Luxembourg. Toutefois, lorsque le véhicule de fonction constitue un **avantage en nature** ou un élément essentiel de la rémunération, il est **fortement recommandé** de formaliser cet avantage par écrit dans le contrat de travail ou par avenant.

L'absence de mention écrite peut compliquer la **preuve de l'existence** et des modalités de l'avantage, et toute modification ou suppression de cet avantage sans accord du salarié peut être considérée comme une **modification substantielle** du contrat.

Pour sécuriser la relation de travail et éviter les litiges, il est donc conseillé d'insérer une **clause spécifique** détaillant les conditions d'utilisation et de restitution du véhicule.

## Définition

Un **véhicule de fonction** est un véhicule mis à disposition du salarié par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Il peut être attribué pour un usage **strictement professionnel** ou pour un **usage mixte** (professionnel et privé).

L'attribution d'un véhicule de fonction constitue un **avantage en nature**, dont la valeur est intégrée dans la rémunération imposable du salarié conformément à la législation fiscale luxembourgeoise. Il convient de le distinguer du **véhicule de service**, utilisé ponctuellement pour des missions professionnelles et n'étant pas considéré comme un avantage en nature.

## Questions fréquentes

### Le contrat de travail doit-il obligatoirement mentionner l'attribution d'un véhicule de fonction au Luxembourg ?

Non, il n'y a pas d'obligation légale expresse de mentionner l'attribution d'un véhicule de fonction dans le contrat de travail. Cependant, il est fortement recommandé de formaliser cet avantage par écrit dans le contrat ou par avenant, surtout lorsque le véhicule constitue un avantage en nature ou un élément essentiel de la rémunération.

### Quand faut-il absolument mentionner le véhicule de fonction dans le contrat de travail ?

Il faut mentionner le véhicule de fonction lorsqu'il constitue un avantage en nature significatif ou un élément essentiel de la rémunération. L'ITM précise qu'il faut 'impérativement que le contrat de travail prévoit expressément un décompte exact et détaillé quant à la valeur de la rémunération en nature'.

### Que doit contenir une clause de véhicule de fonction dans le contrat de travail ?

La clause doit préciser les conditions d'utilisation (usage privé et/ou professionnel), les modalités de restitution du véhicule, la prise en charge des frais (carburant, entretien, assurance), les obligations du salarié et les sanctions applicables en cas de non-respect des règles d'utilisation.

## Que se passe-t-il si l'employeur supprime le véhicule de fonction sans accord du salarié ?

Si le véhicule de fonction constitue un élément essentiel de la rémunération ou une condition déterminante du contrat, sa suppression unilatérale peut être considérée comme une modification substantielle du contrat. Cela peut ouvrir droit à une résiliation avec indemnité selon la jurisprudence luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

L'employeur n'a **aucune obligation légale** d'attribuer un véhicule de fonction, sauf engagement contractuel, convention collective ou usage constant dans l'entreprise.

Lorsque le véhicule est mis à disposition du salarié de manière **régulière et durable**, il devient un **accessoire du contrat de travail** et peut constituer un élément essentiel de la rémunération selon la jurisprudence luxembourgeoise.

L'**article L.121-4** du Code du travail impose de mentionner "la rémunération, y compris le salaire de base et, le cas échéant, tous les compléments de salaire, les accessoires de salaires" - ce qui peut inclure les avantages en nature significatifs.

## Modalités pratiques

Le Code du travail luxembourgeois **n'impose pas expressément** la mention du véhicule de fonction dans le contrat de travail. Toutefois, l'**ITM précise** qu'il faut "impérativement que le contrat de travail du salarié prévoit expressément un décompte exact et détaillé quant au montant de la rémunération en numéraire et quant à la valeur de la rémunération en nature".

Il est fortement recommandé d'insérer une **clause spécifique** dans le contrat ou dans un avenant, précisant notamment :

- Les **conditions d'utilisation** (usage privé et/ou professionnel)
- Les **modalités de restitution** du véhicule
- La **prise en charge des frais** (carburant, entretien, assurance)
- Les **obligations du salarié** en matière de respect des règles d'utilisation
- Les **sanctions applicables** en cas de non-respect

## Pratiques et recommandations

Il est **d'usage courant** de formaliser l'attribution d'un véhicule de fonction par écrit, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant ou **charte d'utilisation** annexée. Cette formalisation permet de sécuriser la relation de travail et d'éviter toute contestation.

En cas de **suppression ou modification** de l'avantage, l'accord du salarié est requis si le véhicule de fonction constitue un élément essentiel de la rémunération ou une condition déterminante du contrat.

Toute **modification unilatérale** par l'employeur peut être assimilée à une modification substantielle du contrat, susceptible d'ouvrir droit à une résiliation avec indemnité selon la jurisprudence luxembourgeoise.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.121-4 : Mentions obligatoires du contrat (rémunération et accessoires)
  - Articles L.121-1 et suivants : Formation et modification du contrat de travail
  - Article L.414-3 : Égalité de traitement entre salariés
- **ITM Luxembourg** (D4b10) : Obligation de mentionner la valeur des avantages en nature dans le contrat
- **Jurisprudence luxembourgeoise** :
  - Cour d'appel 27 juin 2013 : Véhicule usage privé = avantage en nature imposable
  - Cour d'appel 7 février 2002 : Obligations de restitution selon formalisation
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** (LIR), articles 104 et 105 : Évaluation fiscale des avantages en nature

L'**absence de clause écrite** concernant l'attribution d'un véhicule de fonction à usage privé peut entraîner des contestations et être considérée comme une **modification substantielle** du contrat en cas de suppression ou de modification. Il est donc **fortement recommandé** de formaliser systématiquement cet avantage par écrit, en précisant toutes les modalités d'utilisation et de restitution selon les bonnes pratiques RH luxembourgeoises.

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.