

Est-ce- que l'employeur peut limiter les trajets internationaux avec un véhicule de société ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut limiter les trajets internationaux avec un véhicule de société, à condition que cette restriction soit **explicitement prévue** dans la **car policy**, le **contrat de travail** ou une **annexe contractuelle**, et **communiquée au salarié** avant la mise à disposition du véhicule.

Toute **modification ultérieure** nécessitant une restriction supplémentaire doit obtenir l'**accord du salarié** si elle porte atteinte à un **avantage acquis** ou à une **pratique antérieurement tolérée**, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. La limitation doit être **justifiée par des motifs objectifs**, **non discriminatoire** et **proportionnée**, tout en respectant les obligations d'information et de **protection des données personnelles**. La politique d'entreprise doit formaliser ces restrictions.

Définition

Un **véhicule de société** est un véhicule immatriculé au nom de l'employeur, mis à la disposition d'un salarié pour l'exercice de ses fonctions professionnelles et, éventuellement, pour un usage privé.

L'**utilisation internationale** désigne tout déplacement effectué **en dehors du territoire luxembourgeois**, que ce soit à des fins professionnelles ou privées, dans le cadre de l'autorisation accordée par l'employeur.

Le **cadre d'utilisation** du véhicule est déterminé par l'employeur dans l'exercice de son **pouvoir de direction**, sous réserve du respect des **droits fondamentaux** du salarié et des **dispositions légales** applicables. Le contrôle par géolocalisation GPS peut être utilisé pour vérifier le respect de ces restrictions.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il interdire les trajets internationaux avec un véhicule de société au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut limiter ou interdire les trajets internationaux avec un véhicule de société, à condition que cette restriction soit explicitement prévue dans la car policy, le contrat de travail ou une annexe contractuelle, et communiquée au salarié avant la mise à disposition du véhicule.

L'employeur peut-il modifier ultérieurement les restrictions de trajets internationaux ?

Toute modification ultérieure nécessitant une restriction supplémentaire doit obtenir l'accord du salarié si elle porte atteinte à un avantage acquis ou à une pratique antérieurement tolérée, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois.

Que se passe-t-il si l'employeur n'a pas prévu de clause écrite sur les limitations internationales ?

L'absence de clause écrite ou d'information préalable sur la limitation des trajets internationaux prive l'employeur de la possibilité de sanctionner le salarié ou de lui imputer d'éventuels frais liés à un usage non autorisé du véhicule de société.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour limiter l'usage international d'un véhicule de société ?

L'employeur doit formaliser la restriction par une clause écrite claire, la communiquer au salarié contre accusé de réception, justifier la limitation par des motifs objectifs (gestion des risques, maîtrise des coûts, contraintes d'assurance), et respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose du **pouvoir de direction** lui permettant de fixer les conditions d'utilisation du véhicule, y compris la possibilité de **restreindre ou interdire les trajets internationaux**.

Conditions de validité de la limitation :

Formalisation obligatoire :

- **Clause explicite** dans la car policy, le contrat de travail ou annexe
- **Communication préalable** au salarié avant mise à disposition
- **Définition claire** de la nature des limitations (interdiction totale, pays spécifiques, autorisation préalable)
- **Information** sur les conséquences du non-respect

Modification ultérieure :

- **Accord du salarié** requis si atteinte à un avantage acquis (art. [L.121-7](#))
- **Procédure de modification** contractuelle à respecter
- **Respect des droits acquis** et pratiques antérieures tolérées
- **Justification objective** de la nouvelle restriction

Modalités pratiques

Formalisation de la restriction :

Documentation écrite :

- **Précision de la nature** des limitations (totale/partielle/pays spécifiques)
- **Clause claire et non équivoque** dans le contrat ou policy
- **Communication** au salarié contre **accusé de réception**
- **Indication des conséquences** en cas de non-respect

Information du salarié :

- **Sanctions disciplinaires** applicables (art. [L.121-6](#))
- **Prise en charge** des frais supplémentaires éventuels
- **Modalités de contrôle** envisagées
- **Procédure** en cas de demande d'autorisation exceptionnelle

Traçabilité :

- **Conservation** des preuves de communication
- **Documentation** des accords et modifications
- **Respect** des obligations d'information
- **Garantie** de la preuve du respect des procédures

Pratiques et recommandations

Justification de la limitation :

Motifs objectifs acceptables :

- **Gestion des risques** (assurance, responsabilité, sécurité)
- **Maîtrise des coûts** opérationnels et d'entretien
- **Conformité** aux obligations fiscales et sociales
- **Contraintes** d'assurance internationale

Contrôle et surveillance :

- **Modalités proportionnées** (géolocalisation, carnets de bord)
- **Respect protection données** (art. RGPD et suivants)
- **Information préalable** des salariés sur les dispositifs
- **Consultation délégation personnel** si nécessaire (art. [L.414-9](#))

Égalité de traitement :

- **Application uniforme** des règles à tous les salariés
- **Pas de discrimination** injustifiée (art. [L.241-1](#))
- **Proportionnalité** des mesures de contrôle
- **Respect** de la vie privée du salarié

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur et obligations d'information
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification du contrat de travail et accord du salarié
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-9</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. 1101 Code civil	Principe de liberté contractuelle
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Traitement des données de géolocalisation
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg

Point d'attention : L'absence de **clause écrite** ou d'**information préalable** sur la limitation des trajets internationaux prive l'employeur de la possibilité de **sanctionner le salarié** ou de lui imputer d'éventuels frais liés à un usage non autorisé.

Il est essentiel de **garantir la traçabilité** des communications et de **respecter les obligations** en matière de protection des données lors de tout contrôle.

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.