Est-ce que l'employeur peut interdire l'usage du véhicule de société pendant les congés payés ?

Réponse courte

L'employeur peut interdire l'usage du véhicule de société pendant les congés payés uniquement si cette restriction est **explicitement prévue** dans le **contrat de travail** ou le **règlement interne** de l'entreprise. En l'absence de clause spécifique, le véhicule de société à usage privé constitue un **avantage en nature** dont le salarié ne peut être privé pendant ses congés payés.

Selon la jurisprudence luxembourgeoise confirmée par l'Inspection du travail et des mines, le véhicule mis à disposition pour usage privé fait partie intégrante de la rémunération du salarié et ne peut lui être retiré unilatéralement pendant les périodes de suspension du contrat de travail, y compris les congés annuels, sauf clause contractuelle contraire acceptée par le salarié. La restriction de l'usage privé doit être formalisée avant l'attribution du véhicule.

Définition

Le **véhicule de société** est un bien mobilier mis à disposition du salarié par l'employeur, soit exclusivement à des fins professionnelles (véhicule de service), soit pour un usage mixte professionnel et privé (véhicule de fonction). Lorsque le véhicule peut être utilisé pour des déplacements privés, notamment pendant les jours de repos ou de congés, il constitue un **avantage en nature** imposable faisant partie intégrante de la rémunération. Les **congés payés** correspondent à une suspension temporaire du contrat de travail pendant laquelle le salarié conserve ses droits à rémunération et aux avantages qui y sont liés. La même problématique se pose pour le véhicule pendant un arrêt maladie.

Questions fréquentes

Comment formaliser légalement une restriction d'usage du véhicule pendant les congés ?

Toute interdiction d'usage pendant les congés doit être formalisée par écrit dans le contrat de travail, un avenant ou le règlement interne communiqué au salarié. La restriction doit être portée à la connaissance du salarié avant la signature du contrat ou faire l'objet d'un accord spécifique avec organisation des modalités de restitution temporaire.

Dans quels cas l'employeur peut-il légalement restreindre l'usage du véhicule pendant les congés ?

L'employeur peut restreindre l'usage dans trois cas : si le véhicule est exclusivement professionnel (véhicule de service), si une clause contractuelle expresse le prévoit, ou si le règlement interne contient cette restriction acceptée par le salarié. Pour un véhicule de fonction avec usage privé, la restriction nécessite un accord contractuel préalable.

L'employeur peut-il interdire l'usage du véhicule de société pendant les congés payés ?

L'employeur peut interdire l'usage du véhicule de société pendant les congés payés uniquement si cette restriction est explicitement prévue dans le contrat de travail ou le règlement interne de l'entreprise. En l'absence de clause spécifique, le véhicule de société à usage privé constitue un avantage en nature dont le salarié ne peut être privé pendant ses congés payés.

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

Que risque l'employeur s'il retire unilatéralement le véhicule pendant les congés sans clause ?

L'employeur s'expose à un contentieux pour modification non autorisée du contrat de travail. Selon la jurisprudence luxembourgeoise, retirer unilatéralement un véhicule à usage privé pendant les congés équivaut à une modification défavorable du contrat, car ce véhicule constitue un avantage en nature intégré à la rémunération.

Conditions d’exercice

L'employeur peut restreindre l'usage du véhicule de société pendant les congés payés uniquement dans les cas suivants :

1. Véhicule de service à usage exclusivement professionnel : Si le véhicule est mis à disposition uniquement pour les besoins professionnels et que le salarié doit le restituer en dehors des heures de travail, l'employeur peut légitimement en interdire l'usage pendant les congés.

2. Clause contractuelle expresse : Une clause du contrat de travail, d'un avenant ou du règlement interne peut prévoir des restrictions d'usage pendant les périodes de suspension du contrat, à condition que cette clause soit acceptée par le salarié.

3. Véhicule de fonction avec usage privé : Si le véhicule constitue un avantage en nature pour usage privé, l'employeur ne peut en priver le salarié pendant les congés sauf accord contractuel préalable. Cette restriction équivaudrait à une modification unilatérale défavorable du contrat de travail.

Modalités pratiques

Formalisation de la restriction : Toute interdiction d'usage pendant les congés doit être formalisée par écrit dans le contrat de travail, un avenant ou le règlement interne communiqué au salarié. La restriction doit être portée à la connaissance du salarié avant la signature du contrat ou faire l'objet d'un accord spécifique.

Restitution du véhicule : Si la restriction est valablement prévue, l'employeur doit organiser les modalités de restitution temporaire du véhicule avant le début des congés (remise des clés, état du véhicule, lieu de restitution).

Impact fiscal et social : Si le véhicule constitue un avantage en nature, sa suppression temporaire pendant les congés n'affecte pas la valorisation fiscale mensuelle forfaitaire habituellement appliquée, sauf accord contraire formalisé avec les autorités fiscales.

Documentation : L'employeur doit conserver la traçabilité des décisions et s'assurer de l'application uniforme des règles à tous les salariés concernés pour éviter toute discrimination.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer une **clause véhicule de société** détaillée dans le contrat de travail précisant :

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

- Les conditions d'usage (professionnel uniquement ou usage privé autorisé)
- Les restrictions pendant les périodes d'absence (congés, maladie, autres suspensions)
- Les modalités de restitution temporaire le cas échéant
- Les responsabilités respectives de l'employeur et du salarié

Pour les véhicules constituant un avantage en nature, il convient de clarifier contractuellement si l'usage privé est maintenu pendant les congés ou suspendu, en tenant compte de l'impact sur la valorisation fiscale.

L'employeur doit veiller à l'**égalité de traitement** entre tous les salariés bénéficiant d'un véhicule de société et documenter les décisions pour assurer la conformité juridique.

Une **communication claire** des règles d'usage via le règlement interne ou la politique véhicule de l'entreprise permet d'éviter les malentendus et les contentieux.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	Principes généraux sur les avantages en nature et suspension du contrat
ITM - Question D4b11	Usage du véhicule de service pendant les congés de maladie, maternité ou parental
Jurisprudence luxembourgeoise	Le véhicule à usage privé constitue un avantage en nature intégré à la rémunération
Administration des contributions directes	Circulaires sur l'évaluation fiscale de l'avantage en nature véhicule
Guichet.lu	Informations officielles sur les spécificités fiscales des véhicules de société

L'interdiction d'usage du véhicule de société pendant les congés payés n'est légalement possible que si elle est contractuellement prévue et acceptée par le salarié. En l'absence de clause spécifique, le véhicule à usage privé doit être considéré comme un avantage acquis maintenu pendant les congés. Toute restriction unilatérale non prévue expose l'employeur à un contentieux pour modification non autorisée du contrat de travail.

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.