

Est-il possible d'attribuer un véhicule de société à un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Il est parfaitement possible d'attribuer un véhicule de société à un salarié à **temps partiel** au Luxembourg. Aucune disposition légale n'interdit cette pratique, qui relève de la **liberté contractuelle** de l'employeur.

L'attribution doit reposer sur des **critères objectifs** liés aux fonctions, aux nécessités du poste ou aux déplacements professionnels requis, et non sur la quotité de travail. Les obligations générales de l'employeur s'appliquent indépendamment du régime horaire. L'employeur doit respecter le **principe général d'égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables et formaliser clairement les conditions d'utilisation du véhicule pour éviter tout risque de contestation.

Définition

L'**attribution d'un véhicule de société** consiste à mettre à disposition d'un salarié un véhicule appartenant ou loué par l'employeur, à des fins professionnelles et/ou privées. Cette mise à disposition constitue un **avantage en nature** soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu lorsqu'un usage privé est autorisé.

Le **travail à temps partiel** au Luxembourg est défini comme un travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'entreprise (généralement 40 heures par semaine). L'utilisation du véhicule peut être limitée à l'activité professionnelle ou étendue à l'usage privé, selon les termes du contrat de travail ou du règlement interne de l'entreprise. L'usage privé constitue un avantage en nature soumis à cotisations et à l'impôt.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'attribution d'un véhicule de société à un salarié à temps partiel ?

L'attribution nécessite une formalisation écrite des conditions d'utilisation, idéalement par une clause spécifique dans le contrat de travail ou par une convention d'utilisation distincte. Il faut préciser la nature de l'usage autorisé, les modalités de restitution, la prise en charge des frais et les responsabilités en cas de sinistre.

L'avantage en nature du véhicule de société est-il calculé différemment pour un salarié à temps partiel ?

Non, aucune proratisation automatique liée au temps de travail n'est prévue par la réglementation fiscale luxembourgeoise. L'avantage en nature est évalué selon le règlement grand-ducal du 23 décembre 2016, sauf politique interne contraire de l'entreprise appliquée de manière cohérente.

Quels critères doit respecter l'employeur pour attribuer un véhicule de société à un salarié à temps partiel ?

L'attribution doit reposer sur des critères objectifs liés aux fonctions, aux nécessités du poste ou aux déplacements professionnels requis, et non sur la quotité de travail. Les critères légitimes incluent les nécessités de déplacement, les responsabilités commerciales, les contraintes géographiques du travail ou la représentation de l'entreprise.

Un employeur peut-il attribuer un véhicule de société à un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Oui, il est parfaitement possible d'attribuer un véhicule de société à un salarié à temps partiel au Luxembourg. Aucune disposition légale n'interdit cette pratique, qui relève de la liberté contractuelle de l'employeur, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

Conditions d'exercice

Absence d'interdiction légale : Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois, de la législation fiscale ou sociale ne prohibe l'attribution d'un véhicule de société à un salarié à temps partiel. Cette liberté d'attribution s'applique tant aux véhicules de service (usage professionnel exclusif) qu'aux véhicules de fonction (usage privé autorisé).

Respect de l'égalité de traitement : L'employeur doit veiller à ne pas créer de discrimination entre salariés placés dans des situations comparables. Toute différence de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel exerçant des fonctions similaires doit être justifiée par des **critères objectifs et vérifiables**.

Critères d'attribution légitimes : L'attribution doit reposer sur des éléments objectifs tels que :

- Les nécessités de déplacement liées au poste
- Les responsabilités commerciales ou managériales
- Les contraintes géographiques du travail
- La représentation de l'entreprise à l'extérieur

Modalités pratiques

Formalisation contractuelle : L'attribution d'un véhicule à un salarié à temps partiel nécessite une **formalisation écrite** des conditions d'utilisation, idéalement par une clause spécifique dans le contrat de travail ou par une convention d'utilisation distincte.

Définition des conditions d'usage : Il convient de préciser explicitement :

- La nature de l'usage autorisé (professionnel exclusif, privé ou mixte)
- Les modalités de restitution du véhicule
- La prise en charge des frais (carburant, entretien, assurance)
- Les responsabilités en cas de sinistre ou d'infraction
- Les conditions de retrait de l'avantage

Évaluation fiscale : L'avantage en nature résultant de l'usage privé doit être évalué conformément au règlement grand-ducal du 23 décembre 2016 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. **Aucune proratisation automatique** liée au temps de travail n'est prévue par la réglementation fiscale, sauf politique interne contraire de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Politique interne cohérente : Il est fortement recommandé de définir une politique interne claire sur l'attribution des véhicules de société, incluant explicitement les salariés à temps partiel. Cette politique doit préciser les **fonctions éligibles**, les **critères d'attribution objectifs**, et les **modalités de calcul** de l'avantage en nature.

Justification documentée : En cas d'attribution à un salarié à temps partiel, il est essentiel de documenter que la décision repose sur des **besoins professionnels réels** et non sur la quotité de travail. Toute limitation ou exclusion doit être motivée par des raisons objectives et proportionnées.

Traçabilité des décisions : L'employeur doit conserver une **trace écrite** des critères appliqués et des décisions prises pour chaque attribution afin de pouvoir justifier ses choix en cas de contestation ou de contrôle.

Égalité de traitement : Vérifier systématiquement que les salariés à temps partiel et à temps plein exerçant des fonctions comparables bénéficient du même traitement concernant l'attribution de véhicules de société.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Liberté contractuelle	Attribution d'un véhicule de société entre employeur et salarié
Règlement grand-ducal du 23 décembre 2016	Évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule (art. 104 LIR)
Code de la sécurité sociale	Cotisations sociales sur la base de l'avantage en nature
Principe de non-discrimination	Pas de distinction entre salariés à temps plein et à temps partiel

L'attribution d'un véhicule de société à un salarié à temps partiel est parfaitement licite au Luxembourg, mais doit obligatoirement reposer sur des critères objectifs, être formalisée par écrit et documentée pour éviter tout risque de discrimination ou de contestation ultérieure. L'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables doit être respectée.

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.