Est-ce-que le salarié peut continuer à utiliser la voiture de fonction pendant son congé parental ?

Réponse courte

Le retrait du **véhicule de fonction** pendant le congé parental n'est légalement possible que si le **contrat de travail** ou la **politique interne** le prévoit expressément. Sans clause spécifique, le retrait unilatéral constitue une **modification substantielle illicite** des conditions de travail selon l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit respecter la **procédure de modification contractuelle** ou maintenir l'avantage en nature.

La suspension du contrat pendant le congé parental n'entraîne pas automatiquement la perte des **avantages en nature**, sauf stipulation contraire documentée. Les mêmes règles s'appliquent au véhicule pendant un arrêt maladie. Une **approche uniforme** doit être appliquée pour respecter le principe d'**égalité de traitement**.

Définition

Le **véhicule de fonction** constitue un **avantage en nature** intégré à la rémunération du salarié, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu selon le règlement grand-ducal du 23 décembre 2016. Il peut être accordé pour un usage exclusivement professionnel ou inclure un **usage privé**, générant alors un avantage imposable calculé selon des taux forfaitaires basés sur la valeur d'achat et les émissions de CO2 du véhicule. La question de l'usage du véhicule pendant les congés payés suit une logique similaire.

Questions fréquentes

Comment gérer les aspects fiscaux du véhicule de fonction pendant le congé parental ?

L'employeur doit ajuster les déclarations fiscales et sociales selon la nouvelle situation. Si le véhicule est maintenu avec usage privé, l'avantage en nature reste imposable selon les taux forfaitaires basés sur la valeur d'achat et les émissions de CO2, conformément au règlement grand-ducal du 23 décembre 2016.

Le salarié peut-il garder sa voiture de fonction pendant son congé parental au Luxembourg ?

Le retrait du véhicule de fonction pendant le congé parental n'est légalement possible que si le contrat de travail ou la politique interne le prévoit expressément. Sans clause spécifique, le retrait constitue une modification substantielle illicite des conditions de travail selon l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois.

Que risque l'employeur s'il retire le véhicule de fonction sans clause contractuelle ?

L'employeur s'expose à un risque de contentieux pour modification unilatérale illicite des conditions de travail. La suspension du contrat pendant le congé parental ne justifie pas automatiquement la suppression des avantages acquis, ce qui peut entraîner des sanctions juridiques et financières.

Quelles sont les conditions pour retirer un véhicule de fonction pendant un congé parental ?

L'employeur peut retirer le véhicule uniquement si une clause contractuelle le prévoit ou avec l'accord écrit du salarié. Il doit respecter la procédure de modification contractuelle L.121-7, appliquer une politique uniforme pour tous les salariés et documenter par écrit toute décision de retrait.

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

Conditions d’exercice

Le **congé parental** entraîne une **suspension légale** du contrat de travail (art. L.234-43 du Code du travail), sans rupture du lien contractuel. Durant cette période, le salarié ne fournit plus de prestation de travail et la rémunération est remplacée par l'**indemnité de congé parental** versée par la CAE.

La suspension peut être totale (congé à temps plein), partielle (congé à temps partiel) ou proportionnelle (congé fractionné). Les obligations contractuelles principales sont suspendues, sauf **dispositions contraires** prévues au contrat.

Modalités pratiques

La gestion du véhicule de fonction pendant le congé parental nécessite une approche structurée. L'employeur doit d'abord **vérifier les clauses contractuelles** existantes concernant le sort des avantages en nature pendant les suspensions. Il convient de **distinguer l'usage professionnel** (retrait justifiable) de l'**usage mixte** (maintien par défaut). Toute décision de retrait doit être **documentée par écrit** et respecter la procédure L.121-7 si elle constitue une modification défavorable.

L'employeur doit également **ajuster les déclarations fiscales et sociales** selon la nouvelle situation et organiser la restitution du véhicule si nécessaire.

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la gestion juridique, il est recommandé d'**inclure une clause spécifique** dans les contrats de travail précisant le sort des avantages en nature pendant les différents types de suspension. L'employeur doit **appliquer une politique uniforme** pour respecter le principe d'égalité de traitement (art. L.241-1). En cas de modification, l'**accord écrit du salarié** doit être obtenu ou la procédure légale respectée. Il est essentiel de **conserver une trace écrite** de tous les échanges et décisions prises. Des **alternatives compensatoires** peuvent être envisagées en cas de retrait justifié du véhicule.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

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

Référence	Objet
Art. L.234-43 à L.234-51 Code du travail	Régime du congé parental et suspension du contrat
Art. L.121-7 Code du travail	Procédure de modification du contrat de travail
Art. L.241-1 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Règlement grand-ducal du 23 décembre 2016	Évaluation des avantages en nature véhicules
Art. L.121-4 Code du travail	Forme et contenu des contrats de travail
Art. L.234-47 Code du travail	Protection contre le licenciement pendant le congé parental

Le retrait non prévu contractuellement d'un véhicule de fonction pendant le congé parental expose l'employeur à un risque de contentieux pour **modification unilatérale illicite** des conditions de travail. La suspension du contrat ne justifie pas automatiquement la suppression des avantages acquis. Une **consultation juridique préalable** est fortement recommandée en l'absence de clause contractuelle claire, particulièrement pour établir une politique RH cohérente et respectueuse du droit luxembourgeois.

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.