Est-ce que l'employeur peut interdire les trajets domicile-travail avec un véhicule de société ?

Réponse courte

L'employeur peut interdire les **trajets domicile-travail** avec une **voiture de société** si cet usage n'est pas prévu dans le **contrat de travail**. Si l'usage est contractuel, son interdiction constitue une **modification substantielle** nécessitant l'accord écrit du salarié (article L.121-7 du **Code du travail**). Toute restriction doit respecter l'**égalité de traitement** et la **consultation** de la **délégation du personnel**.

Définition

Un **véhicule de société** est un **avantage en nature** mis à disposition du salarié, dont les conditions d'utilisation doivent être précisées dans le **contrat de travail** ou une **politique interne** référencée (article L.121-4 du **Code du travail**). La question de son maintien se pose egalement en cas de teletravail. Interdire les **trajets domicile-travail** implique une restriction légale et contractuelle, respectant les **droits fondamentaux** du salarié, notamment la **protection des données** et l'**égalité de traitement**.

Questions fréquentes

Comment mettre en œuvre concrètement cette interdiction ?

La mise en œuvre nécessite une politique écrite détaillant les restrictions, une notification individuelle par lettre recommandée, un système de contrôle conforme au RGPD, des mesures disciplinaires proportionnées et la conservation des documents pendant 3 ans.

L'employeur peut-il interdire l'utilisation du véhicule de société pour les trajets domicile-travail ?

Oui, l'employeur peut interdire les trajets domicile-travail avec un véhicule de société si cet usage n'est pas prévu dans le contrat de travail. Si l'usage est contractuel, son interdiction constitue une modification substantielle nécessitant l'accord écrit du salarié selon l'article L.121-7 du Code du travail.

Que risque l'employeur en cas de non-respect de la procédure ?

Le non-respect de la procédure de modification substantielle peut entraîner une résiliation abusive aux torts de l'employeur, avec des risques de sanctions financières importantes. Toute restriction doit également respecter l'égalité de traitement et la consultation préalable de la délégation du personnel.

Quelles conditions l'employeur doit-il respecter pour interdire les trajets domicile-travail ?

L'employeur doit s'appuyer sur une base contractuelle claire, justifier l'interdiction par un intérêt légitime, respecter l'égalité de traitement, consulter la délégation du personnel, accorder un délai de prévenance d'au minimum 3 mois et obtenir l'accord écrit du salarié en cas de modification substantielle.

Conditions d’exercice

Pour interdire les **trajets domicile-travail**, l'employeur doit :

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

- S'appuyer sur une **base contractuelle** claire ou une **politique interne**.
- Justifier l'interdiction par un **intérêt légitime** de l'entreprise (ex. réduction des coûts, sécurité).
- Respecter le principe d'**égalité de traitement** (article L.241-1).
- Consulter la **délégation du personnel** au préalable (article L.414-1).
- Accorder un **délai de prévenance** raisonnable (minimum 3 mois).
- Obtenir l'**accord écrit** du salarié en cas de **modification substantielle** du contrat.

Modalités pratiques

La mise en œuvre comprend :

- Une **politique écrite** détaillant les restrictions d'usage du **véhicule de société**.
- Une **notification individuelle** par **lettre recommandée** avec accusé de réception.
- Un **système de contrôle** (ex. badges, géolocalisation) conforme au **RGPD** (RGPD).
- Des **mesures disciplinaires** proportionnées en cas de non-respect.
- La **conservation des documents** pendant 3 ans (article L.124-12).
- Une **traçabilité** respectant la **vie privée** des salariés.

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Intégrer la restriction dans le **règlement intérieur** après consultation de la **délégation du personnel**.
- Prévoir des **dérogations objectives** (ex. handicap, astreintes) pour éviter la discrimination.
- Utiliser des outils de contrôle (badges, **géolocalisation**) conformes au **RGPD**.
- Former les **managers** sur la politique et ses implications.
- Documenter chaque étape du processus décisionnel pour assurer la **traçabilité**.
- Envisager des **mesures compensatoires** (ex. prise en charge partielle des frais de transport) si l'usage était antérieurement autorisé. Le véhicule peut constituer un avantage acquis difficile à retirer unilatéralement.

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.121-4 Code du travail	Contenu du contrat de travail
Art. L.121-7 Code du travail	Modification substantielle du contrat
Art. L.241-1 Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.414-1 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Surveillance et protection des données
Art. L.124-12 Code du travail	Conservation des documents sociaux
Règlement grand-ducal du 23 décembre 2024	Évaluation des avantages en nature
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

Toute modification des conditions d'utilisation d'un **véhicule de société** doit suivre la procédure de **modification substantielle** du contrat. Un non-respect peut entraîner une **résiliation abusive** aux torts de l'employeur, avec risques de sanctions financières.

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.