

# Puis-je perdre ma voiture de fonction si je change de poste dans l'entreprise ?

## Réponse courte

Oui, vous pouvez perdre votre voiture de fonction lors d'un changement de poste, mais tout dépend de la **base juridique** de l'avantage. Si la voiture est inscrite dans votre **contrat de travail**, son retrait constitue une **modification substantielle** : votre employeur doit suivre la procédure de l'article L.121-7 (notification formelle, préavis équivalent à un licenciement) et vous pouvez **refuser**. Un refus vaut alors résiliation assimilée à un licenciement.

Si la voiture résulte d'un simple **usage d'entreprise** ou d'une politique interne non contractualisée, l'employeur peut la retirer plus facilement, à condition de respecter un **délai de prévenance** d'environ trois mois et de justifier sa décision par les **nécessités objectives** du nouveau poste. Dans tous les cas, le retrait doit respecter l'**égalité de traitement** entre collègues dans des situations comparables. Pensez aussi aux conséquences fiscales : un changement de véhicule modifie le montant de votre avantage en nature imposable.

## Définition

L'attribution d'un **véhicule de fonction** correspond à la mise à disposition, par l'employeur, d'un véhicule à un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. La question de la reconduction de l'avantage se pose également lors du renouvellement contractuel. Cet avantage peut résulter d'une clause contractuelle, d'un avenant, d'un usage d'entreprise ou d'une politique interne formalisée.

Le véhicule de fonction constitue un **avantage en nature**, soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, avec des taux variables selon la motorisation (0,5-0,6% pour l'électrique jusqu'en 2026, 2% pour les autres motorisations depuis 2025).

Le **changement de fonction** désigne toute modification substantielle des missions, du poste ou du niveau de responsabilité du salarié, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mobilité interne ou d'une réorganisation.

## Questions fréquentes

### Comment procéder concrètement pour réviser l'attribution d'un véhicule de fonction ?

L'employeur doit d'abord identifier l'origine de l'avantage (contractuel ou usage), puis notifier la modification par écrit en respectant les délais appropriés. Il doit expliquer les conséquences fiscales selon les nouveaux taux 2025 (2% pour les véhicules thermiques, 0,5-0,6% pour l'électrique jusqu'en 2026) et documenter la justification objective liée au nouveau poste.

### Peut-on retirer ou modifier l'attribution d'un véhicule de fonction lors d'un changement de poste ?

Oui, l'attribution d'un véhicule de fonction peut être révisée lors d'un changement de fonction, mais les modalités dépendent de son origine. Si le véhicule est prévu dans le contrat de travail, toute modification nécessite l'accord écrit du salarié selon l'article L.121-7 du Code du travail. Si l'avantage résulte d'un usage d'entreprise, l'employeur peut le modifier unilatéralement avec un délai de prévenance de trois mois.

### Que se passe-t-il si le salarié refuse la modification de son véhicule de fonction ?

Si le véhicule de fonction est prévu contractuellement et que le salarié refuse la modification, la résiliation est considérée comme un licenciement selon l'article L.121-7 du Code du travail. Le salarié peut alors contester cette décision devant les tribunaux. Pour un usage d'entreprise, le refus n'empêche pas l'employeur de procéder à la modification après le délai de prévenance.

### Quelles sont les conditions pour modifier l'attribution d'un véhicule de fonction ?

La modification doit être justifiée par les nécessités objectives du nouveau poste et respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés. Pour un véhicule contractuel, une notification selon l'article L.121-7 est obligatoire avec possibilité de refus du salarié. Pour un usage d'entreprise, un délai de prévenance raisonnable de trois mois doit être respecté.

## Conditions d'exercice

La révision de l'attribution d'un véhicule de fonction dépend de son fondement juridique. Si le véhicule est prévu **contractuellement**, l'article L.121-7 du Code du travail s'applique : toute modification en défaveur du salarié doit être notifiée selon les formes du licenciement, et le refus du salarié vaut résiliation considérée comme licenciement.

Si l'avantage découle d'un **usage d'entreprise**, l'employeur peut le modifier mais doit respecter un délai de prévenance et justifier objectivement sa décision.

- **Base contractuelle** : modification soumise à l'article L.121-7 nécessitant notification formelle et possibilité de refus
- **Usage d'entreprise** : modification possible avec respect d'un délai de prévenance raisonnable
- **Principe d'égalité** : respect de l'article L.251-1 du Code du travail
- **Justification objective** : nécessité liée aux fonctions du nouveau poste

## Modalités pratiques

L'employeur doit d'abord identifier l'origine de l'avantage. Pour un véhicule **contractuel**, une notification selon l'article L.121-7 est obligatoire, avec possibilité pour le salarié de demander les motifs et de refuser la modification.

En cas de refus, la résiliation est considérée comme un licenciement susceptible de recours. Pour un véhicule issu d'un **usage**, l'employeur notifie la modification par écrit avec un délai de **trois mois** généralement reconnu par la jurisprudence.

Les conséquences fiscales doivent être expliquées : depuis 2025, les taux d'avantage en nature sont de **2%** pour les véhicules thermiques et hybrides, tandis que les véhicules électriques bénéficient encore de taux réduits (0,5-0,6%) jusqu'en 2026.

- **Notification écrite** : respect des formes selon la nature de l'avantage
- **Délai de prévenance** : trois mois pour les usages d'entreprise
- **Information fiscale** : impact des nouveaux taux d'avantage en nature 2025
- **Documentation** : conservation de tous les échanges et justifications

## Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **cartographier** dès l'origine la nature juridique de chaque avantage véhicule (contractuel ou usage). Les **politiques internes** doivent définir des critères objectifs et transparents pour l'attribution et la révision des véhicules de fonction. En cas de modification, anticiper en informant le salarié en amont, documenter la justification objective liée au nouveau poste, et formaliser chaque étape par écrit.

Considérer l'évolution fiscale vers l'**électromobilité** : les nouveaux taux 2025 favorisent massivement les véhicules électriques, ce qui peut constituer une compensation attractive lors d'une révision. La **traçabilité complète** et l'équité entre salariés dans des situations comparables sont essentielles pour prévenir tout litige.

- **Audit préventif** : identification de la nature de chaque avantage véhicule
- **Politiques claires** : critères objectifs et connus des salariés
- **Anticipation fiscale** : intégrer les nouveaux taux dans les négociations
- **Compensation alternative** : envisager d'autres avantages en cas de retrait. Une prime compensatoire peut être proposée
- **Dialogue social** : communication transparente sur les enjeux

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Rupture du contrat pour motif réel et sérieux
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Recours judiciaire contre licenciement abusif
<b>Règlement grand-ducal du 20 décembre 2024</b>	Nouveaux taux d'avantage en nature pour véhicules de fonction

La révision de l'attribution d'un véhicule de fonction nécessite une analyse préalable de sa nature juridique (contractuelle ou usage), le respect des procédures applicables, et la garantie de l'égalité de traitement. Les évolutions fiscales 2025 favorisent l'électromobilité et peuvent constituer des opportunités de compensation. Une documentation rigoureuse et une communication transparente sont indispensables pour sécuriser juridiquement la démarche.

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.