Est-ce que le salarié en télétravail conserve l'usage du véhicule de société au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié en télétravail conserve l'usage de son véhicule de société si cet avantage est prévu dans le **contrat de travail** ou dans une **car policy interne**. Le passage au télétravail ne justifie pas à lui seul une suppression automatique de l'avantage, sauf si une **clause expresse** le prévoit ou si un **avenant signé** modifie cette condition. Toute suppression ou modification doit être justifiée par un **motif objectif**, respecter le principe d'**égalité de traitement** et faire l'objet d'un **accord écrit** du salarié, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Définition

Le véhicule de société est un **avantage en nature** attribué par l'employeur, pouvant être réservé à un usage professionnel ou mixte (professionnel et privé). L'employeur peut aussi interdire les trajets domicile-travail sous certaines conditions. Le télétravail, tel que défini par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** étendue par règlement grand-ducal, ne remet pas en cause ce droit dès lors qu'il est contractuellement acquis.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il supprimer le véhicule de société d'un télétravailleur sans son accord ?

Non, l'employeur ne peut pas retirer un véhicule de société sans l'accord écrit du salarié si l'avantage est contractuellement prévu. Toute suppression ou modification doit être justifiée par un motif objectif et faire l'objet d'un accord écrit, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Le salarié en télétravail peut-il conserver son véhicule de société au Luxembourg ?

Oui, un salarié en télétravail conserve l'usage de son véhicule de société si cet avantage est prévu dans le contrat de travail ou dans une car policy interne. Le passage au télétravail ne justifie pas à lui seul une suppression automatique de l'avantage, sauf clause expresse ou avenant signé.

Que se passe-t-il si le véhicule de société était prévu uniquement pour usage professionnel ?

Si le véhicule est attribué uniquement pour des déplacements professionnels, l'employeur peut réévaluer sa nécessité en cas de télétravail quasi exclusif. Cependant, si l'usage privé est prévu contractuellement, le salarié conserve ce droit sauf accord de modification formalisé.

Quelles sont les conditions pour modifier l'attribution d'un véhicule de société en télétravail ?

La modification nécessite un motif objectif, le respect du principe d'égalité de traitement, et un accord écrit du salarié via un avenant au contrat. L'employeur doit analyser l'usage réel du véhicule et formaliser toute modification par écrit avec documentation traçable.

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

Conditions d’exercice

Le maintien dépend des conditions fixées dans le contrat ou la politique interne. Si le véhicule est attribué pour des déplacements professionnels réguliers, l'employeur peut réévaluer sa nécessité en cas de télétravail quasi exclusif. En revanche, si l'usage privé est prévu, le salarié conserve ce droit, sauf avenant formalisé avec son accord.

- **Base contractuelle** : contrat, avenant, car policy.
- **Usage professionnel uniquement** : possibilité de réévaluation par l'employeur.
- **Usage mixte incluant usage privé** : maintien obligatoire sauf accord de modification.
- **Égalité de traitement** : article L.241-1 du Code du travail.
- **Accord écrit nécessaire** : article L.121-4 du Code du travail.

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur doit analyser les missions et déplacements du salarié en télétravail et décider du maintien ou non du véhicule. Toute modification doit être **formalisée par écrit** et accompagnée d'un **avenant signé**. La valorisation de l'avantage en nature doit être ajustée si l'usage du véhicule change (usage privé supprimé par exemple). Une documentation claire et traçable est essentielle.

- **Analyse de l'usage réel** : déplacements restants à effectuer.
- **Accord écrit du salarié** : condition incontournable pour toute modification.
- **Valorisation fiscale** : adaptation selon l'article 104 LIR.
- **Documentation et traçabilité** : archivage des échanges et décisions.
- **Consultation du personnel** : article L.414-3 si impact collectif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir dès l'origine, dans le contrat ou une car policy, les conditions de maintien ou de suppression du véhicule en cas de télétravail. En cas de retrait envisagé, il faut privilégier une communication transparente, proposer des alternatives (indemnité mobilité) et consulter la délégation du personnel lorsque la mesure est collective.

- **Clauses claires** : dès l'embauche ou l'attribution du véhicule.
- **Car policy interne** : encadrement global de l'usage.
- **Compensation éventuelle** : indemnité en cas de retrait.
- **Dialogue social** : consultation de la délégation (art. L.414-3).
- **Prévention des litiges** : transparence et traçabilité. Un changement de poste peut egalement justifier une reevaluation de l'avantage vehicule.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4 Code du travail	Modification substantielle du contrat = accord écrit.
Article L.241-1 Code du travail	Principe d'égalité de traitement.
Article L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel.
Article 104 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Fiscalité des avantages en nature véhicules.
Circulaire ACD L.I.R. n°104/3 du 29 décembre 2016	Modalités de valorisation fiscale.
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail	, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

L'employeur ne peut retirer un véhicule de société sans l'accord écrit du salarié si l'avantage est contractuellement prévu. Une suppression unilatérale expose à des contestations et à un risque de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. La documentation et l'égalité de traitement sont essentielles pour sécuriser la pratique.

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.

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