Mon collègue a une voiture de fonction et pas moi — est-ce de la discrimination ?

Réponse courte

Pas forcément. Votre employeur a le droit d'attribuer une voiture de fonction à certains salariés et pas à d'autres, à condition que cette différence repose sur des **critères professionnels objectifs** : fréquence des déplacements, niveau de responsabilité, nature du poste. Si votre collègue occupe un poste comparable au vôtre avec les mêmes besoins de mobilité et qu'il a une voiture alors que vous n'en avez pas, il peut y avoir une **violation du principe d'égalité de traitement** (art. L.251-1).

En revanche, c'est de la **discrimination illégale** si la différence repose, même indirectement, sur un critère prohibé : **sexe, âge, origine, handicap, religion, orientation sexuelle** ou convictions syndicales. Dans ce cas, c'est à votre employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs (art. L.251-4). Si vous soupçonnez une discrimination, demandez par écrit les **critères d'attribution** appliqués dans l'entreprise. L'employeur doit pouvoir les documenter et les justifier.

Définition

L'attribution d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature accordé par l'employeur à certains salariés, généralement en lien avec les nécessités professionnelles. Cette pratique relève du pouvoir de direction de l'employeur, mais elle doit impérativement respecter le principe d'**égalité de traitement** entre les salariés, tel que prévu par le Code du travail luxembourgeois.

La **discrimination**, au sens du droit luxembourgeois, se définit comme toute distinction, exclusion ou restriction injustifiée fondée sur un critère prohibé par la loi, notamment le sexe, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'état de santé, les convictions politiques ou syndicales. L'attribution d'un avantage, comme un **véhicule de fonction**, ne peut donc être fondée, même indirectement, sur l'un de ces critères.

Questions fréquentes

Comment prévenir les risques de discrimination dans l'attribution des véhicules de fonction ?

Il faut formaliser les critères d'attribution dans une politique interne précisant les fonctions éligibles, documenter chaque décision avec conservation des justificatifs, motiver par écrit tout refus en se référant aux critères établis, et assurer la transparence des procédures. Une analyse régulière des pratiques permet de détecter d'éventuelles disparités non justifiées.

Qu'est-ce qui rend l'attribution d'un véhicule de fonction discriminatoire au Luxembourg ?

L'attribution d'un véhicule de fonction devient discriminatoire lorsqu'elle repose, même indirectement, sur un critère prohibé par la loi comme le sexe, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'état de santé ou les convictions politiques ou syndicales. Toute distinction injustifiée dans l'attribution de cet avantage constitue une discrimination au sens du Code du travail luxembourgeois.

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

Que risque l'employeur en cas de discrimination dans l'attribution d'un véhicule de fonction ?

L'employeur s'expose à un contentieux pour discrimination selon l'article L.251-1 du Code du travail. En cas de litige, il doit démontrer l'absence de discrimination et justifier ses décisions par des éléments objectifs et proportionnés. L'absence de critères transparents et documentés constitue un risque élevé de sanctions juridiques.

Quels critères l'employeur peut-il utiliser pour attribuer un véhicule de fonction ?

L'employeur peut attribuer un véhicule de fonction selon des critères professionnels, objectifs et vérifiables : nécessités du poste, mobilité requise, fréquence des déplacements professionnels ou niveau de responsabilité. Ces critères doivent être appliqués de manière uniforme à tous les salariés concernés et justifiés par des éléments concrets liés aux besoins du service.

Conditions d’exercice

L'employeur peut attribuer un **véhicule de fonction** en fonction des nécessités objectives du poste, telles que la mobilité requise, la fréquence des déplacements professionnels ou le niveau de responsabilité. Les **critères d'attribution** doivent être professionnels, objectifs, vérifiables et appliqués de manière uniforme à l'ensemble des salariés concernés.

Toute différence de traitement doit être justifiée par des éléments concrets liés à la nature des fonctions exercées ou aux besoins du service. Il est interdit de fonder l'attribution, explicitement ou implicitement, sur un critère prohibé par l'article L.251-1 du **Code du travail**. L'employeur doit également garantir la traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus d'attribution.

Modalités pratiques

Pour prévenir tout risque de **discrimination**, il est recommandé de formaliser les critères d'attribution des **véhicules de fonction** dans une **politique interne** ou un règlement d'entreprise. Cette politique doit préciser les fonctions ou catégories de salariés éligibles, les modalités d'utilisation, les conditions de restitution du véhicule et les procédures de demande.

Chaque décision d'attribution doit être documentée, avec conservation des justificatifs relatifs aux besoins professionnels. En cas de refus d'attribution, la motivation écrite doit se référer aux critères établis. L'employeur doit être en mesure de démontrer, en cas de contestation, que la décision repose sur des **critères objectifs** et non discriminatoires.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de procéder à une analyse régulière des pratiques d'attribution afin de détecter d'éventuelles disparités non justifiées. Les **responsables RH** doivent veiller à ce que les critères appliqués soient transparents, accessibles à l'ensemble du personnel et systématiquement respectés.

Toute demande d'attribution refusée doit être motivée par écrit, en se référant aux critères établis dans la **politique interne**. En cas de doute sur la légalité d'une différence de traitement, il est recommandé de solliciter l'avis du service juridique ou d'un avocat spécialisé en **droit du travail luxembourgeois**. La sensibilisation des managers et des responsables RH à la non-discrimination est également une bonne pratique. L'acces aux bornes de recharge doit

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

egalement respecter l'egalite de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et d'avantages liés à l'emploi, fondée sur les critères énumérés par la loi.
Article L.251-2 du Code du travail	Obligation pour l'employeur de garantir l'égalité de traitement et de justifier toute différence par des éléments objectifs et proportionnés.
Article L.251-4 du Code du travail	Charge de la preuve en cas de litige, l'employeur devant démontrer l'absence de discrimination.
Article L.414-3 du Code du travail	Encadrement des avantages en nature et obligation de transparence dans leur attribution.
Jurisprudence luxembourgeoise	Application du principe d'égalité de traitement aux avantages accessoires, dont les véhicules de fonction.

L'absence de critères objectifs, transparents et documentés dans l'attribution des **véhicules de fonction** expose l'employeur à un risque élevé de **contentieux** pour discrimination. Il est impératif de formaliser et d'appliquer rigoureusement une politique d'attribution conforme au **Code du travail luxembourgeois**, en assurant la traçabilité et l'encadrement humain de chaque décision.

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.