

# Est-ce que le salarié peut utiliser la voiture de fonction pendant le congé de maternité au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, la salariée peut continuer à utiliser sa voiture de fonction pendant son congé de maternité **si l'avantage est dissociable de l'activité professionnelle** et constitue un élément de rémunération (ex. usage privé du véhicule). Dans ce cas, l'avantage doit être maintenu conformément aux articles [L.332-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail, qui garantissent le maintien des droits et l'égalité de traitement.

En revanche, si le véhicule est **strictement réservé à un usage professionnel**, l'employeur peut en suspendre la mise à disposition, à condition que cette suspension n'entraîne **aucune diminution de la rémunération globale** ni atteinte aux droits sociaux de la salariée.

## Définition

Le véhicule de fonction est un **avantage en nature** octroyé par l'employeur et intégré dans la rémunération du salarié. Le maintien du véhicule se pose également lors du [congé parental](#). Selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail, tout avantage en nature constitue du salaire soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Lorsque le véhicule est attribué avec un droit d'usage privé, il devient une composante de la rémunération, protégée même pendant la suspension du contrat de travail pour congé de maternité.

## Questions fréquentes

### Comment distinguer un véhicule avec usage privé d'un véhicule strictement professionnel ?

Un véhicule avec usage privé autorisé constitue un avantage en nature intégré à la rémunération selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail et doit être maintenu. Un véhicule strictement professionnel est un outil de travail dont la suspension est possible, mais cette distinction doit être clairement définie dans le contrat ou la car policy de l'entreprise.

### La salariée peut-elle garder sa voiture de fonction pendant son congé de maternité au Luxembourg ?

Oui, si le véhicule inclut un usage privé autorisé, la salariée peut continuer à l'utiliser car cet avantage fait partie intégrante de sa rémunération et doit être maintenu selon les articles [L.332-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail. Si le véhicule est strictement professionnel, l'employeur peut suspendre sa mise à disposition sans réduire la rémunération globale.

### Quand l'employeur peut-il retirer le véhicule de fonction pendant le congé de maternité ?

L'employeur peut retirer le véhicule uniquement s'il est exclusivement réservé à un usage professionnel, à condition de notifier cette décision par écrit et de garantir qu'aucune diminution de la rémunération globale ni atteinte aux droits sociaux n'en résulte pour la salariée.

### Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de suspension du véhicule de fonction ?

L'employeur doit fournir une notification écrite précisant les motifs et la durée de la suspension, garantir que cette décision n'entraîne aucune perte de rémunération globale, respecter l'égalité de traitement, et conserver une documentation traçable dans le dossier RH pour éviter tout risque de discrimination liée à la maternité.

## Conditions d'exercice

Il faut distinguer entre :

- **Véhicule avec usage privé autorisé** : l'avantage est considéré comme partie intégrante du salaire et doit être maintenu.
- **Véhicule exclusivement professionnel** : l'employeur peut suspendre l'avantage, à condition d'éviter toute perte de rémunération globale et de notifier la décision par écrit.

Dans les deux cas, l'égalité de traitement et la protection de la maternité interdisent toute discrimination.

- **Usage privé = maintien obligatoire** (art. L.332-1 et L.241-1).
- **Usage strictement professionnel = suspension possible.**
- **Notification écrite** : obligatoire en cas de suspension.
- **Interdiction de discrimination** : protection renforcée liée à la maternité.

## Modalités pratiques

L'employeur doit examiner la nature de l'avantage au moment du congé de maternité et informer la salariée par écrit de son maintien ou de sa suspension. En cas de retrait temporaire, il doit préciser les motifs, la durée et garantir que le retrait ne réduit pas le salaire global ni les droits sociaux. Une documentation claire et traçable est essentielle pour prévenir tout litige.

- **Analyse de l'avantage** : usage privé ou strictement professionnel.
- **Notification écrite** : mention des décisions et de leurs justifications.
- **Respect de la rémunération globale** : aucune perte financière pour la salariée.
- **Traçabilité** : conservation des décisions dans le dossier RH.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de préciser dans le contrat ou un avenant les conditions d'utilisation du véhicule et leur traitement en cas de suspension du contrat. Les employeurs doivent privilégier le maintien de l'avantage en cas de doute, afin d'éviter un risque de requalification ou de contentieux devant l'ITM ou les juridictions du travail. Une politique interne claire (car policy) limite les risques.

- **Clauses contractuelles** : conditions d'usage définies dès l'attribution.
- **Car policy** : encadrer les règles d'utilisation et de restitution.
- **Privilégier le maintien** en cas d'incertitude. Le véhicule peut constituer un avantage acquis protégé pendant la suspension du contrat.
- **Encadrement humain** : communication claire et respectueuse.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.221-1</u> Code du travail</b>	Définition du salaire incluant les avantages en nature.
<b>Article <u>L.331-1</u> Code du travail</b>	Suspension du contrat de travail pendant le congé de maternité.
<b>Article <u>L.332-1</u> Code du travail</b>	Maintien des droits et avantages pendant le congé de maternité.
<b>Article <u>L.241-1</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement et non-discrimination.
<b>Jurisprudence nationale</b>	Maintien obligatoire des avantages en nature liés à la rémunération pendant le congé de maternité.

En pratique, le véhicule de fonction avec usage privé doit être maintenu durant le congé de maternité, sauf disposition contraire clairement justifiée et documentée. Le non-respect de cette règle peut être assimilé à une discrimination fondée sur la maternité et exposer l'employeur à des sanctions.

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.