

# L'entreprise peut-elle imposer une franchise au salarié en cas d'accident avec son véhicule de fonction ?

## Réponse courte

Une franchise ne peut être imposée à un salarié en cas d'accident responsable que si elle est prévue par une **clause claire et acceptée par écrit** dans le contrat de travail ou un accord collectif, et uniquement en cas de **faute lourde** du salarié. Toute retenue doit en outre respecter le montant insaisissable du salaire, de sorte que le salarié conserve toujours un minimum légal.

En l'absence de clause expresse ou si la faute lourde n'est pas établie, toute retenue est illicite et expose l'employeur à des sanctions et à un remboursement des sommes indûment prélevées.

## Définition

La **franchise** est la part des frais laissée à la charge du salarié en cas de sinistre responsable, liée aux frais de réparation imputés au salarié, et correspondant généralement au montant non couvert par l'assurance de l'entreprise. En droit luxembourgeois, il s'agit d'une exception au principe de protection du salaire et de la responsabilité limitée du salarié, qui ne peut être engagée qu'en cas de **faute lourde**, c'est-à-dire intentionnelle ou d'une gravité exceptionnelle.

## Questions fréquentes

### Comment rédiger une clause de franchise valide dans le contrat de travail ?

La clause doit définir précisément le montant ou les modalités de calcul de la franchise, les conditions d'application (faute lourde), la procédure à suivre, et respecter les limites légales de saisissabilité du salaire. Elle doit être acceptée par écrit par le salarié avant tout accident.

### L'employeur peut-il imposer une franchise au salarié en cas d'accident avec le véhicule de fonction ?

Oui, mais uniquement si une clause claire et écrite est prévue dans le contrat de travail ou un accord collectif, et seulement en cas de faute lourde du salarié (intention de nuire ou négligence d'une extrême gravité). Toute retenue doit respecter le montant insaisissable du salaire.

### Qu'est-ce qui constitue une faute lourde justifiant une franchise sur le salaire ?

La faute lourde correspond à une intention de nuire ou à une négligence d'une gravité exceptionnelle. Il s'agit d'un comportement intentionnel ou d'une négligence si grave qu'elle dépasse la simple erreur professionnelle. L'employeur doit prouver cette faute lourde.

### Que risque l'employeur s'il impose une franchise sans clause contractuelle ?

L'employeur s'expose au remboursement des sommes indûment prélevées, à des sanctions administratives et à un contentieux devant le tribunal du travail. Toute retenue sans clause expresse ou sans faute lourde prouvée est considérée comme illicite.

## Conditions d'exercice

Il faut qu'une clause précise soit intégrée au contrat de travail ou à un accord collectif et acceptée avant l'accident. La responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, démontrée par l'employeur. L'égalité de traitement et la proportionnalité doivent être respectées, et toute clause abusive est réputée nulle.

- **Clause écrite obligatoire** : contrat de travail, avenant ou accord collectif.
- **Faute lourde exigée** : intention de nuire ou négligence d'une extrême gravité.
- **Charge de la preuve** : incombe exclusivement à l'employeur.
- **Égalité de traitement** : application uniforme à salariés comparables.
- **Respect du minimum insaisissable** : protection du salaire (art. [L.224-3](#)).

## Modalités pratiques

Pour être valide, la clause doit définir le montant ou les modalités de la franchise, les conditions de son application et la procédure à suivre. La retenue sur salaire ne peut pas dépasser les limites légales de saisissabilité. Sans clause expresse, aucune retenue n'est autorisée. Toute mise en œuvre doit être notifiée par écrit au salarié et documentée.

- **Clause détaillée** : montant maximal, conditions de mise en œuvre.
- **Information préalable** : communication claire et acceptée avant l'accident.
- **Notification écrite** : explication de la retenue en cas d'application.
- **Respect des limites légales** : préservation du solde insaisissable.
- **Traçabilité** : conservation des échanges et décisions.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de vérifier la couverture d'assurance de l'entreprise afin de limiter le recours aux franchises et d'éviter les contentieux. Toute clause doit être rédigée de manière claire, proportionnée et conforme au Code du travail. En cas de litige, la charge de la preuve de la faute lourde repose sur l'employeur. Une communication transparente avec le salarié est essentielle.

- **Assurance entreprise** : vérifier les niveaux de couverture, y compris pour les rayures et dommages mineurs.
- **Rédaction soignée** : éviter les clauses abusives ou disproportionnées.
- **Analyse au cas par cas** : évaluer les circonstances avant toute retenue.
- **Documentation complète** : assurer la traçabilité de la décision.
- **Encadrement humain** : informer le salarié de ses droits et recours.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.224-2</u> Code du travail</b>	Interdiction des retenues sur salaire non prévues par la loi ou une clause expresse.
<b>Article <u>L.224-3</u> Code du travail</b>	Protection du salaire, montant insaisissable.
<b>Article <u>L.121-6</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement.
<b>Article <u>L.414-3</u> Code du travail</b>	Consultation du personnel en cas de modification du règlement intérieur.
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Responsabilité pécuniaire du salarié admise uniquement en cas de faute lourde, clause contractuelle claire et proportionnée exigée.
<b>Conventions collectives</b>	Possibilité de dispositions spécifiques, sous réserve de conformité avec le Code du travail.

Toute retenue opérée en dehors du cadre prévu (clause écrite, faute lourde prouvée, respect du minimum insaisissable) est illicite et expose l'employeur à un remboursement, des sanctions administratives et un risque contentieux devant le tribunal du travail.

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.