Que faire si un salarié utilise le véhicule de société pour une activité parallèle non déclarée ?

Réponse courte

En cas d'utilisation d'un véhicule de société par un salarié pour une **activité parallèle non déclarée**, l'employeur doit d'abord mener une **enquête interne**, recueillir des preuves objectives et convoquer le salarié à un **entretien préalable**, en respectant la procédure contradictoire et la législation sur la **protection des données personnelles**.

Si les faits sont avérés, l'employeur peut engager une **procédure disciplinaire** pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave**, dans le respect du délai d'un mois selon les principes luxembourgeois et le cadre des sanctions disciplinaires applicables. Il est également possible de **signaler l'activité non déclarée** à l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui a un rôle majeur dans la lutte contre le travail clandestin selon les sources officielles luxembourgeoises.

L'absence de formalisation écrite des règles d'usage fragilise juridiquement toute sanction selon les sources luxembourgeoises.

Définition

L'utilisation **non autorisée** d'un véhicule de société par un salarié pour une activité parallèle non déclarée correspond à l'emploi d'un véhicule mis à disposition par l'employeur à des fins autres que celles prévues contractuellement. Cette situation concerne notamment l'exercice d'une **activité professionnelle indépendante** ou salariée non déclarée auprès des autorités compétentes et non portée à la connaissance de l'employeur.

Selon l'ITM Luxembourg, le **travail clandestin** est défini à l'article L.571-1 du Code du travail comme l'exercice à titre indépendant d'activités professionnelles sans autorisation requise, de manière non occasionnelle et à titre lucratif. Ce comportement constitue un **manquement à l'obligation de loyauté** du salarié et peut être qualifié de faute grave.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder en cas d'utilisation non autorisée du véhicule de société ?

L'employeur doit mener une enquête interne, recueillir des preuves objectives en respectant la loi sur la protection des données personnelles, puis convoquer le salarié à un entretien préalable selon la procédure contradictoire luxembourgeoise. Toute action doit être menée dans le délai d'un mois.

L'employeur peut-il sanctionner sans règles écrites sur l'utilisation du véhicule de société ?

Non, l'absence de formalisation écrite des règles d'usage dans le contrat de travail ou le règlement intérieur fragilise juridiquement toute sanction selon les sources luxembourgeoises. Il est essentiel d'établir une politique écrite claire précisant les usages autorisés et interdits.

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

Quand faut-il signaler l'activité parallèle non déclarée à l'ITM ?

L'employeur doit signaler à l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de suspicion avérée de travail clandestin, car l'ITM dispose d'un rôle majeur dans la lutte contre ce phénomène selon l'article L.571-1 du Code du travail luxembourgeois.

Que risque un salarié qui utilise le véhicule de société pour une activité parallèle non déclarée au Luxembourg ?

Le salarié risque une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois. L'employeur peut également signaler l'activité non déclarée à l'ITM, qui peut infliger des sanctions de 251 à 5.000 euros (jusqu'au double en cas de récidive).

Conditions d’exercice

La mise à disposition d'un véhicule de société est strictement encadrée par le **contrat de travail**, le **règlement intérieur** ou une charte d'utilisation selon les sources luxembourgeoises. L'usage du véhicule est limité aux missions professionnelles définies par l'employeur, sauf **autorisation expresse** pour un usage privé, qui doit être formalisée par écrit.

Toute utilisation à des fins commerciales, lucratives ou dans le cadre d'une activité parallèle non déclarée est interdite. Le salarié doit respecter l'**obligation de loyauté** selon l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois et s'abstenir de toute concurrence déloyale ou activité non déclarée. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés et assurer la **traçabilité des décisions** disciplinaires.

Modalités pratiques

En cas de suspicion d'utilisation illicite du véhicule, l'employeur doit mener une **enquête interne**, recueillir des **preuves objectives** (témoignages, relevés GPS si autorisés, constats) et convoquer le salarié à un **entretien préalable**, en respectant la procédure contradictoire luxembourgeoise.

Il est essentiel de vérifier l'existence de **clauses spécifiques** dans le contrat de travail ou le règlement intérieur concernant l'utilisation du véhicule, car l'absence de formalisation écrite prive l'employeur de la possibilité de sanctionner selon les sources luxembourgeoises. Toute collecte de preuves doit respecter la **loi du 1er août 2018** sur la protection des données personnelles et le RGPD. Si les faits sont avérés, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire selon les articles L.124-2 et suivants du Code du travail, pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** selon l'article L.124-10.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé d'établir une **politique écrite** et claire sur l'utilisation des véhicules de société, précisant les usages autorisés, interdits et les sanctions applicables. La **sensibilisation régulière** des salariés à l'obligation de loyauté et à l'interdiction d'activités parallèles non déclarées est essentielle selon les bonnes pratiques luxembourgeoises. En cas de suspicion, l'employeur doit :

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

- **Agir rapidement** tout en respectant les délais de procédure, comme pour les infractions routières graves
- **Documenter les faits** de manière objective et traçable
- **Respecter scrupuleusement** la procédure disciplinaire luxembourgeoise
- **Consulter un avocat spécialisé** avant toute mesure de licenciement pour faute grave
- **Signaler à l'ITM** si suspicion de travail clandestin, car l'ITM dispose d'un rôle majeur dans la lutte contre ce phénomène
- **Garantir l'encadrement humain** de la procédure disciplinaire

Cadre juridique

Référence	Objet
Sources luxembourgeoises vérifiées	
Article L.121-7	Du Code du travail luxembourgeois : obligation d'exécution de bonne foi et loyauté du salarié
Article L.571-1	Du Code du travail : définition du travail clandestin selon l'ITM Luxembourg
Articles L.124-2 et suivants	Du Code du travail : procédure disciplinaire
Article L.124-10	Du Code du travail : licenciement pour faute grave
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles et RGPD
Sources ITM officielles	Sanctions pour travail clandestin de 251 à 5.000 euros, récidive jusqu'au double
Article 1134	Du Code civil luxembourgeois : force obligatoire des conventions
Principes généraux	Du droit du travail luxembourgeois : égalité de traitement, proportionnalité, traçabilité

L'**absence de réaction rapide** et conforme à la procédure peut priver l'employeur de la possibilité de sanctionner valablement le salarié selon les principes luxembourgeois. Toute collecte de preuve doit respecter la législation sur la **protection des données personnelles**, sous peine de nullité de la procédure disciplinaire. L'**ITM dispose d'un rôle majeur** dans la lutte contre le travail clandestin et doit être informée en cas de suspicion avérée. La **formalisation écrite** des règles d'usage du véhicule est cruciale car son absence fragilise juridiquement toute sanction selon les sources luxembourgeoises consultées. L'employeur doit également vérifier si l'activité parallèle nécessite une **autorisation d'établissement** auprès des autorités luxembourgeoises.

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.