Que se passe-t-il si je commets une infraction grave au volant de ma voiture de société ?

Réponse courte

Les conséquences sont doubles. Votre employeur a d'abord une **obligation légale de vous identifier** comme conducteur auprès des autorités dans les **45 jours** suivant la réception de l'avertissement taxé. S'il ne le fait pas, il risque une amende de **1 000 a 10 000 EUR**. Vous recevrez donc personnellement le PV et serez responsable pénalement de l'infraction (amende, retrait de permis, voire prison selon la gravité).

Sur le plan professionnel, une infraction grave peut justifier un **licenciement pour faute grave** avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité. La conduite sous l'emprise d'**alcool ou de stupéfiants**, un excès de vitesse de plus de 50 % ou le refus de se soumettre à un contrôle sont considérés comme des fautes rendant **impossible le maintien de la relation de travail** (art. L.124-10). L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** après avoir pris connaissance des faits pour invoquer la faute grave. Si la conduite fait partie de vos fonctions principales, le licenciement est quasi systématique.

Définition

Une **infraction routière grave** commise avec un véhicule d'entreprise désigne tout comportement contraire au Code de la route luxembourgeois susceptible d'engager la responsabilité pénale du conducteur et, indirectement, celle de l'employeur en tant que détenteur du véhicule. Pour les infractions mineures comme le stationnement, le régime est différent (voir les amendes de stationnement). Depuis la mise en service des radars automatisés en 2016, les avertissements taxés sont envoyés au représentant légal de la personne morale propriétaire du véhicule.

Selon la loi du 25 juillet 2015 modifiée par la loi du 10 avril 2018, l'employeur est présumé responsable pécuniairement de l'infraction, sauf s'il dénonce le salarié conducteur dans les délais légaux. Cette obligation de dénonciation constitue une nouveauté majeure du droit luxembourgeois qui distingue clairement la responsabilité pénale (du conducteur) de la responsabilité administrative (de l'employeur).

Les **infractions graves** incluent notamment : conduite sous influence de stupéfiants (taux de THC ? 1ng/ml), conduite en état d'ivresse (? 0,55 mg/litre d'air expiré), excès de vitesse de plus de 50% de la limite autorisée, refus de se soumettre aux contrôles, et autres comportements dangereux sur la voie publique.

Sur le plan disciplinaire, ces infractions peuvent constituer une **faute grave** au sens de l'article L.124-10 du Code du travail si elles rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, notamment en détruisant la confiance entre employeur et salarié.

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il réagir si un salarié commet une infraction routière grave avec un véhicule de l'entreprise au Luxembourg ?

Lorsqu'un salarié commet une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise, l'employeur luxembourgeois a une obligation légale de dénonciation dans les 45 jours suivant la réception de l'avertissement taxé. Le non-respect de cette obligation e...

Comment l'employeur doit-il réagir si un salarié commet une infraction routière grave avec un véhicule de l'entreprise au Luxembourg ?

Lorsqu'un salarié commet une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise, l'employeur luxembourgeois a une obligation légale de dénonciation dans les 45 jours suivant la réception de l'averti

Comment mon employeur doit-il réagir si un salarié commet une infraction routière grave avec un véhicule de l'entreprise au Luxembourg ?

Lorsqu'un salarié commet une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise, l'employeur luxembourgeois a une obligation légale de dénonciation dans les 45 jours suivant la réception de l'averti

Quelles sont les règles applicables l'entreprise au Luxembourg ?

Parallèlement, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave si l'infraction est suffisamment sérieuse. La conduite sous l'influence de stupéfiants

Conditions d’exercice

Critère	Obligation de dénonciation	Sanctions disciplinaires possibles
Véhicule concerné	Véhicule immatriculé au nom de la personne morale (entreprise)	Véhicule de fonction ou de service
Délai d'action	45 jours suivant réception de l'avertissement taxé	1 mois à compter de la connaissance des faits
Qui peut agir	Représentant légal de l'entreprise	Employeur (direction, DRH)
Sanction en cas d'inaction	Amende de 1.000 à 10.000€ (doublée en récidive)	Aucune, mais risque de "pardon social"
Procédure obligatoire	Contestation et identification du conducteur	Entretien préalable si ? 150 salariés

Conditions spécifiques pour le licenciement pour faute grave :

L'employeur doit démontrer que l'infraction routière rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Les éléments suivants sont pris en compte par les juridictions du travail selon l'article L.124-10(2) :

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

- Le degré d'instruction et les antécédents professionnels du salarié
- La situation sociale du salarié
- La nature de l'infraction et son lien avec les fonctions exercées
- L'existence d'avertissements ou de sanctions antérieurs
- Le contexte : infraction commise pendant le service ou hors service

Nature du véhicule et des fonctions :

- Si la conduite fait partie des fonctions principales (chauffeur, livreur, commercial) : l'infraction grave justifie quasi-systématiquement un licenciement
- Si la conduite est accessoire : appréciation au cas par cas selon la gravité
- Véhicule de fonction vs véhicule de service : même régime juridique quant aux obligations de dénonciation

Modalités pratiques

1. Dénonciation obligatoire de l'infraction

Dès réception de l'avertissement taxé, l'employeur dispose de **45 jours calendaires** pour :

- Contester être l'auteur de l'infraction
- Identifier et dénoncer le salarié qui conduisait le véhicule au moment de l'infraction

Procédure recommandée :

- Consulter les documents de gestion du parc automobile (registre de prêt, carnets de bord)
- Interroger le service concerné pour identifier le conducteur à la date et heure précises
- Envoyer par courrier recommandé la dénonciation aux autorités compétentes
- Conserver une copie du courrier de dénonciation pour le dossier administratif

Point de vigilance : L'employeur ne doit jamais payer spontanément l'amende, car cela équivaudrait à reconnaître être l'auteur de l'infraction et pourrait entraîner inscription au casier judiciaire, interdiction de conduire ou réduction de points.

2. Évaluation de la gravité pour action disciplinaire

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

Type d'infraction	Délai de réaction	Sanction disciplinaire envisageable
Conduite sous stupéfiants	Immédiat	Licenciement pour faute grave
Conduite en état d'ivresse	Immédiat	Licenciement pour faute grave
Excès de vitesse > 50%	Dans le mois	Licenciement pour faute grave ou avertissement selon contexte
Infraction mineure (stationnement)	-	Avertissement écrit, aucune sanction grave
Refus de contrôle	Immédiat	Licenciement pour faute grave

3. Procédure de licenciement pour faute grave

Si l'employeur décide de licencier pour faute grave :

Étape 1 - Mise à pied conservatoire (optionnelle)

- Peut être prononcée oralement immédiatement après la découverte des faits
- Le salarié continue de percevoir son salaire et avantages
- Durée : jusqu'au licenciement (max 8 jours après la mise à pied)

Étape 2 - Entretien préalable (si ? 150 salariés)

- Convocation par lettre recommandée ou remise en main propre
- Délai : au minimum le 2ème jour ouvrable après envoi de la convocation
- Copie à la délégation du personnel ou à l'ITM
- Durée : entre le 1er et le 8ème jour suivant la mise à pied

Étape 3 - Notification du licenciement

- Par lettre recommandée avec accusé de réception
- Contenu obligatoire : énonciation précise des faits reprochés et circonstances démontrant le caractère de faute grave
- Délai : dans le mois suivant la connaissance des faits (suspendu pendant l'incapacité de travail du salarié)
- Effet : rupture immédiate du contrat, sans préavis ni indemnité de départ

4. Documentation à constituer

Dossier de preuve comprenant :

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

- Copie de l'avertissement taxé reçu
- Documents de prêt ou d'attribution du véhicule au salarié concerné
- Règlement intérieur ou clause contractuelle sur l'usage des véhicules
- Procès-verbaux d'infraction ou décisions de justice éventuelles
- Témoignages ou déclarations du salarié
- Historique disciplinaire du salarié (avertissements antérieurs)

Pratiques et recommandations

Prévention en amont : Formaliser dans le contrat de travail ou le règlement intérieur les règles d'usage des véhicules d'entreprise, les interdictions (stupéfiants, alcool) et les conséquences disciplinaires en cas de manquement, en lien avec la responsabilité de l'employeur pour les infractions. Prévoir une clause autorisant l'employeur à demander périodiquement au salarié de déclarer les infractions commises avec les véhicules professionnels.

Communication interne : Sensibiliser régulièrement les salariés utilisant des véhicules professionnels aux risques (sanctions pénales pour eux, sanctions administratives pour l'entreprise) et aux obligations légales. Organiser des formations sur la sécurité routière et les addictions.

Gestion du parc automobile : Tenir un registre précis et à jour des prêts et utilisations de véhicules avec dates, heures et identité des conducteurs. Ce document est essentiel pour identifier rapidement le conducteur en cas d'infraction et respecter le délai de 45 jours pour la dénonciation.

Proportionnalité de la sanction : Avant de licencier pour faute grave, vérifier que l'infraction rend réellement impossible le maintien de la relation de travail. Tenir compte du contexte : gravité objective de l'infraction, ancienneté du salarié, antécédents disciplinaires, importance de la conduite dans les fonctions. Une première infraction mineure peut justifier un simple avertissement.

Respect des délais impératifs : Le délai d'un mois pour invoquer la faute grave est strict. L'employeur ne peut attendre plus d'un mois après avoir eu connaissance des faits, sauf si des poursuites pénales sont engagées dans ce délai. Le délai de 45 jours pour la dénonciation est également impératif sous peine d'amende.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 25 juillet 2015 modifiée	Création du système de contrôle et de sanction automatisés (radars) - Responsabilité du détenteur du véhicule
Loi du 10 avril 2018	Obligation de dénonciation des salariés conducteurs - Délai de 45 jours - Sanctions en cas de non-dénonciation (1.000 à 10.000€, doublées en récidive)
Article L.124-10 Code du travail	Licenciement pour faute grave - Définition de la faute grave - Délai d'un mois pour invoquer les faits - Obligation de motivation écrite
Article L.124-2 Code du travail	Entretien préalable au licenciement obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.121-6(3) Code du travail	Interdiction de notifier un licenciement pendant l'incapacité de travail du salarié
Code de la route luxembourgeois	Infractions routières - Seuils d'alcoolémie et de stupéfiants - Sanctions pénales (amendes, retrait de permis, prison)
Loi du 19 février 1973 modifiée	Lutte contre la toxicomanie - Interdiction de la conduite sous influence de stupéfiants
Jurisprudence Cour d'appel 30 mars 2017	Principe de légalité des sanctions disciplinaires - Nécessité d'un catalogue de sanctions prévu par convention collective ou contrat

La conduite sous stupéfiants ou en état d'ivresse avec un véhicule d'entreprise engage simultanément la responsabilité pénale du salarié et la responsabilité administrative de l'employeur. Ne jamais payer spontanément l'amende sans avoir identifié le conducteur responsable.

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.