

# L'employeur engage-t-il sa responsabilité si un salarié commet une infraction pénale avec un véhicule de fonction au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, lorsqu'un salarié commet une **infraction routière** avec un véhicule de fonction, c'est le **représentant légal** de l'entreprise propriétaire du véhicule qui est présumé responsable pécuniairement. Il reçoit l'avertissement taxé et dispose de **45 jours** pour dénoncer le conducteur réel.

Le représentant légal peut éviter sa responsabilité en fournissant les renseignements permettant d'identifier le salarié conducteur ou en établissant un cas de **force majeure** (vol du véhicule, détournement frauduleux). S'il ne dénonce pas le conducteur, il s'expose à une amende de **1.000 à 10.000 EUR** pour non-coopération.

La **loi du 10 avril 2018** a renforcé ce dispositif en créant une infraction pénale spécifique pour défaut de dénonciation. Le salarié identifié reste seul responsable pénalement de l'infraction commise et subit le retrait de points sur son permis de conduire.

Le représentant légal ne risque ni retrait de points ni inscription au casier judiciaire tant qu'il ne paie pas spontanément l'amende, ce qui est fortement déconseillé. Il doit impérativement contester et dénoncer le conducteur selon les procédures établies.

## Définition

Au Luxembourg, la **responsabilité pécuniaire** désigne l'obligation pour le titulaire du certificat d'immatriculation d'un véhicule de régler l'amende relative à une infraction routière constatée, sauf à identifier le conducteur réel ou à établir un cas de force majeure. Pour les amendes de stationnement, le mécanisme est similaire (voir le [paiement des PV de stationnement](#)).

Le **représentant légal** d'une personne morale (gérant, administrateur) est la personne physique qui engage juridiquement l'entreprise. C'est lui qui reçoit les avertissements taxés lorsque le véhicule est immatriculé au nom de l'entreprise.

L'**obligation de dénonciation** introduite par la loi du 10 avril 2018 impose au représentant légal de communiquer au Centre national de contraventions l'identité complète du conducteur (nom, adresse, numéro de permis de conduire) dans un délai de 45 jours suivant la réception de l'avertissement taxé.

La **non-coopération** constitue une infraction pénale distincte sanctionnée par une amende de 1.000 à 10.000 EUR, doublée en cas de récidive dans les trois ans. Cette amende s'ajoute potentiellement au montant de l'infraction routière initiale.

## Conditions d'exercice

Situation	Responsabilité pécuniaire	Responsabilité pénale	Conséquences permis
<b>Salarié dénoncé par l'employeur</b>	Salarié conducteur	Salarié conducteur	Retrait de points sur permis du salarié
<b>Employeur ne dénonce pas</b>	Représentant légal	Représentant légal (non-coopération)	Aucune si l'employeur ne paie pas spontanément
<b>Employeur paie spontanément</b>	Représentant légal	Reconnaissance tacite de l'infraction	Retrait de points sur permis du représentant légal

L'obligation de dénonciation s'applique uniquement aux **infractions constatées automatiquement** (radars fixes et mobiles) concernant notamment : excès de vitesse, non-respect des distances de sécurité, circulation sur voies réservées, franchissement de feux rouges, usage du téléphone tenu en main.

Le représentant légal peut échapper à sa responsabilité en établissant que le véhicule ne se trouvait pas sous sa garde au moment de l'infraction par l'effet de : **soustraction frauduleuse** (vol), **détournement frauduleux**, ou **événement de force majeure**.

Pour les véhicules en **location ou leasing**, c'est le locataire (l'entreprise) qui est responsable, et non le propriétaire du véhicule (société de leasing). Le représentant légal de l'entreprise locataire doit dénoncer le conducteur salarié.

## Modalités pratiques

### Procédure de dénonciation obligatoire :

Le représentant légal reçoit l'avertissement taxé par courrier recommandé. Il dispose de **45 jours calendaires** à compter de la réception pour dénoncer le conducteur selon l'une des modalités suivantes : lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Centre national de contraventions, ou déclaration dématérialisée via le formulaire en ligne du Centre national de contraventions.

La dénonciation doit comporter obligatoirement : identité complète du conducteur (nom, prénom), adresse du conducteur, numéro du permis de conduire du conducteur, référence de l'avertissement taxé reçu.

Délai	Action	Sanction
<b>45 jours</b>	Dénonciation obligatoire du conducteur	Amende de 1.000 à 10.000 EUR en cas de non-respect
<b>Immédiat</b>	Paiement de l'amende (déconseillé pour l'employeur)	Reconnaissance de culpabilité + retrait de points
<b>3 ans</b>	Période de référence pour récidive	Doublément des amendes

### Gestion administrative recommandée :

L'employeur doit tenir un **registre détaillé et actualisé** des attributions de véhicules de fonction ou de service, mentionnant : identité du salarié bénéficiaire, numéro d'immatriculation du véhicule, période d'utilisation, copie du permis de conduire (vérification de validité).

Informers les salariés par note de service ou avenant au contrat de travail sur : le mécanisme de dénonciation obligatoire, les conséquences personnelles (amende, retrait de points), l'interdiction de faire payer l'amende par l'entreprise, les règles d'utilisation du véhicule de fonction.

### Conséquences pour le salarié dénoncé :

Une fois identifié, le salarié reçoit directement l'avertissement taxé et est redevable pécuniairement de l'amende. L'infraction est inscrite à son casier judiciaire et entraîne le retrait de points correspondant sur son permis de conduire luxembourgeois.

L'employeur ne peut pas légalement retenir l'amende sur le salaire du salarié, sauf faute lourde prouvée. Toute clause contractuelle imposant au salarié de rembourser ses amendes serait nulle. Toutefois, l'employeur conserve son pouvoir disciplinaire et peut sanctionner proportionnellement le manquement aux règles de sécurité routière.

## Pratiques et recommandations

**Prévention et sensibilisation** : Mettre en place un programme de sensibilisation au risque routier professionnel incluant des formations périodiques sur le Code de la route, des rappels sur les conséquences des infractions graves pour le salarié, et des actions de communication interne sur la sécurité routière. Intégrer dans les chartes d'utilisation des véhicules de fonction les obligations du salarié conducteur et les conséquences disciplinaires en cas d'infractions répétées.

**Organisation administrative efficace** : Désigner un responsable de flotte automobile chargé de centraliser les avertissements taxés, d'identifier rapidement les conducteurs, et de procéder aux dénonciations dans les délais. Mettre en place un système de traçabilité des utilisations de véhicules (carnet de bord, système de géolocalisation si accepté par les salariés).

**Gestion des infractions** : Ne jamais payer spontanément l'amende sans avoir identifié le conducteur réel. Toujours contester l'avertissement taxé en dénonçant le conducteur dans les 45 jours. Documenter précisément chaque infraction (date, heure, véhicule, conducteur identifié) pour établir un historique.

**Pouvoir disciplinaire** : L'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié pour infractions routières commises dans l'exercice de ses fonctions, en respectant la proportionnalité de la sanction. Les infractions graves ou répétées peuvent justifier un licenciement pour motif réel et sérieux. Pour les infractions commises en dehors des horaires de travail avec le véhicule de fonction, la

**Assurance et couverture** : Vérifier que les contrats d'assurance couvrent les infractions commises par les salariés conducteurs. Informer l'assureur en cas d'infraction grave pouvant avoir un impact sur la prime ou la couverture. Exclure toute prise en charge des amendes par l'entreprise pour éviter la qualification d'avantage en nature soumis à cotisations sociales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 10 avril 2018</b>	Introduction de l'obligation de dénonciation du conducteur et création de l'infraction de non-coopération
<b>Loi du 25 juillet 2015</b>	Création du système de contrôle et de sanction automatisés (radars)
<b>Article 4 de la loi du 25 juillet 2015</b>	Responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation ou de son représentant légal
<b>Article 8bis de la loi du 25 juillet 2015</b>	Modalités et délais de dénonciation du conducteur (45 jours)
<b>Article 12 de la loi du 25 juillet 2015</b>	Sanctions pénales : amende de 1.000 à 10.000 EUR pour non-coopération, doublée en cas de récidive dans les 3 ans

La fausse dénonciation constitue une infraction pénale grave passible de sanctions importantes. L'employeur doit s'assurer de l'exactitude des informations transmises aux autorités sous peine de poursuites pour dénonciation calomnieuse ou faux et usage de faux. En cas de doute sur l'identité du conducteur, il est préférable de contacter un conseil juridique.

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.