

Est-ce qu'une amende de stationnement pour la voiture de société peut être déduite du salaire ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut **pas déduire une amende de stationnement** du salaire d'un salarié utilisant une voiture de société. Cette pratique est strictement interdite par le Code du travail luxembourgeois, même si l'infraction a été commise avec un véhicule de fonction.

L'article [L.224-3](#) du Code du travail limite les **retenues sur salaire à quatre cas exhaustifs**, parmi lesquels les amendes de stationnement ou de circulation ne figurent pas. Seules peuvent être retenues : les amendes prévues par le Code du travail ou le règlement intérieur, la réparation d'un dommage causé par négligence grave, la fourniture d'outils ou matériaux, et les avances en argent.

Les **infractions routières** sont considérées comme des sanctions personnelles relevant de la responsabilité du conducteur. Même si l'employeur reçoit l'avis de contravention en tant que titulaire de la carte grise, il ne peut pas se rembourser par une retenue sur salaire, sauf à démontrer une négligence grave du salarié, ce qui est rarement le cas pour une simple infraction de stationnement.

L'employeur qui effectue une retenue illégale s'expose à devoir rembourser intégralement le montant retenu au salarié, majoré d'intérêts. Cette règle d'ordre public protège le salarié et garantit la disponibilité absolue de sa rémunération.

Définition

Une **retenue sur salaire** est une déduction opérée par l'employeur sur la rémunération brute du salarié avant son versement. Au Luxembourg, cette pratique est strictement encadrée par l'article [L.224-3](#) du Code du travail qui énumère de manière limitative et exhaustive les quatre cas dans lesquels une telle retenue est autorisée.

Les **amendes de stationnement** sont des sanctions administratives infligées au conducteur d'un véhicule pour non-respect de la réglementation en matière de stationnement (voir le détail du [mécanisme de paiement des PV](#)). Lorsque le véhicule appartient à une entreprise, l'avis de contravention est adressé au titulaire de la carte grise (généralement l'employeur), mais la responsabilité pénale reste personnelle au conducteur.

La **responsabilité pour dégâts** est régie par l'article [L.121-9](#) du Code du travail luxembourgeois, qui établit une distinction fondamentale : l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, tandis que le salarié n'est responsable que des dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. Une simple infraction routière ne constitue généralement pas une négligence grave au sens juridique du terme.

Questions fréquentes

Est-ce qu'une amende de stationnement pour la voiture de société peut être déduite du salaire ?

Non, l'employeur ne peut pas déduire une amende de stationnement du salaire d'un salarié utilisant une voiture de société. Cette pratique est strictement interdite par le Code du travail luxembourgeois, même si l'infraction a été commise avec un véhi...

Est-ce qu'une amende de stationnement pour la voiture de société peut être déduite du salaire au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas déduire une amende de stationnement du salaire d'un salarié utilisant une voiture de société. Cette pratique est strictement interdite par le Code du travail luxembourgeois

Que dit la loi luxembourgeoise sur est-ce qu'une amende de stationnement pour la voiture de société peut être déduite du salaire ?

Non, l'employeur ne peut pas déduire une amende de stationnement du salaire d'un salarié utilisant une voiture de société. Cette pratique est strictement interdite par le Code du travail luxembourgeois

Quelles sont les règles applicables déduite au Luxembourg ?

L'article L.224-3 du Code du travail limite les retenues sur salaire à quatre cas exhaustifs, parmi lesquels les amendes de stationnement ou de circulation ne figurent pas. Seules peuvent être retenue

Conditions d'exercice

Situation	Responsabilité financière	Possibilité de retenue sur salaire	Base légale
Amende de stationnement (voiture de société)	Conducteur (responsabilité personnelle)	Non - Interdiction absolue	Article L.224-3
Dégâts causés par négligence grave	Salarié (après preuve par l'employeur)	Oui - Maximum 10% du salaire	Articles L.121-9 et L.224-3 (2)
Dégâts sans négligence grave	Employeur (risque de l'entreprise)	Non - Risque supporté par l'employeur	Article L.121-9
Amendes prévues au règlement intérieur	Salarié	Oui - Maximum 10% du salaire	Article L.224-3 (1)

Pour qu'une retenue sur salaire soit légale au Luxembourg, elle doit impérativement correspondre à l'un des **quatre cas limitatifs** prévus par la loi. Toute retenue effectuée en dehors de ces cas, même avec l'accord écrit du salarié, est nulle et de nul effet en raison du caractère d'ordre public de ces dispositions.

La charge de la preuve incombe toujours à l'employeur. Pour justifier une retenue au titre de la réparation d'un dommage, l'employeur doit démontrer l'existence d'un **acte volontaire ou d'une négligence grave** du salarié. Cette négligence grave doit être caractérisée et ne peut résulter d'une simple erreur, d'une maladresse ou d'une inaptitude professionnelle.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié commet une **infraction de stationnement** avec une voiture de société, l'employeur reçoit l'avis de contravention en tant que titulaire du certificat d'immatriculation. L'employeur a alors plusieurs options conformes au droit luxembourgeois.

La première option consiste à **transmettre l'avis de contravention au salarié conducteur** pour qu'il règle directement l'amende. Cette transmission peut être accompagnée d'un rappel des règles d'utilisation des véhicules de fonction et des obligations du conducteur en matière de respect du code de la route.

L'employeur peut également choisir de **régler l'amende lui-même**, puis demander au salarié le remboursement volontaire de la somme. Cette demande doit rester une sollicitation et ne peut en aucun cas se traduire par une retenue automatique sur salaire. Le salarié reste libre d'accepter ou de refuser ce remboursement.

En cas de **récidive ou d'infractions répétées**, l'employeur peut mettre en œuvre des **sanctions disciplinaires** conformes au droit du travail luxembourgeois : avertissement écrit, blâme, mise à pied disciplinaire, voire licenciement en cas de faute grave si les infractions sont suffisamment nombreuses et caractérisées. Ces sanctions doivent être proportionnées et respecter la procédure disciplinaire.

Démarche	Légalité	Plafond applicable
Retenue automatique sur salaire pour amende	Illégale	N/A
Demande de remboursement volontaire	Légale	Montant de l'amende
Retenue pour négligence grave prouvée	Légale sous conditions	Maximum 10% du salaire mensuel
Sanction disciplinaire pour infractions répétées	Légale	Selon gravité

L'employeur ne peut **jamais insérer dans le contrat de travail** ou dans la charte d'utilisation des véhicules une clause prévoyant des retenues automatiques sur salaire pour amendes de stationnement. Une telle clause serait nulle car contraire à l'article L.224-3 du Code du travail, disposition d'ordre public.

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les infractions de stationnement, l'employeur peut intégrer dans la **charte d'utilisation des véhicules de fonction** ou dans le **règlement d'ordre intérieur** des dispositions claires sur les obligations du conducteur. Ces documents peuvent préciser que le salarié est responsable personnellement des amendes qu'il génère et doit chercher à éviter toute infraction.

Il est recommandé d'établir un système de suivi des infractions par véhicule et par conducteur, permettant d'identifier les comportements à risque et d'engager un dialogue avec les salariés concernés, comme pour les frais de réparation imputés au salarié. Ce suivi permet également de justifier d'éventuelles sanctions disciplinaires en cas de récidive caractérisée.

L'employeur peut mettre en place des **mesures incitatives** plutôt que répressives : attribution d'une prime de conduite responsable, formation à l'éco-conduite incluant le respect du code de la route, ou système de bonus lié à l'absence d'infraction. Ces approches sont généralement plus efficaces que les sanctions pécuniaires.

En cas de **prise en charge volontaire** des amendes par l'employeur (par exemple dans le cadre d'une politique de gestion de flotte), il faut être conscient que cette prise en charge peut être requalifiée en avantage en nature, avec des conséquences fiscales et sociales pour le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.224-3</u> du Code du travail	Liste exhaustive des quatre cas de retenue sur salaire autorisée - Les amendes de circulation n'y figurent pas
Article <u>L.224-3 (2)</u> du Code du travail	Retenue autorisée pour réparation du dommage causé par la faute du salarié - Maximum 10% du salaire mensuel
Article <u>L.121-9</u> du Code du travail	Responsabilité pour dégâts - L'employeur supporte les risques de l'entreprise, le salarié ne répond que de ses actes volontaires ou de sa négligence grave
Article <u>L.224-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles sur les cessions et saisies sur salaires - Protection de la rémunération du salarié
Article <u>L.223-1</u> du Code du travail	Principe d'intangibilité et de disponibilité du salaire pour le salarié

L'employeur qui effectue une retenue illégale sur le salaire d'un salarié pour une amende de stationnement s'expose à une action en justice du salarié et devra rembourser l'intégralité des sommes retenues, majorées d'intérêts. Cette règle s'applique même si le salarié a initialement donné son accord ou signé une reconnaissance de dette.

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.