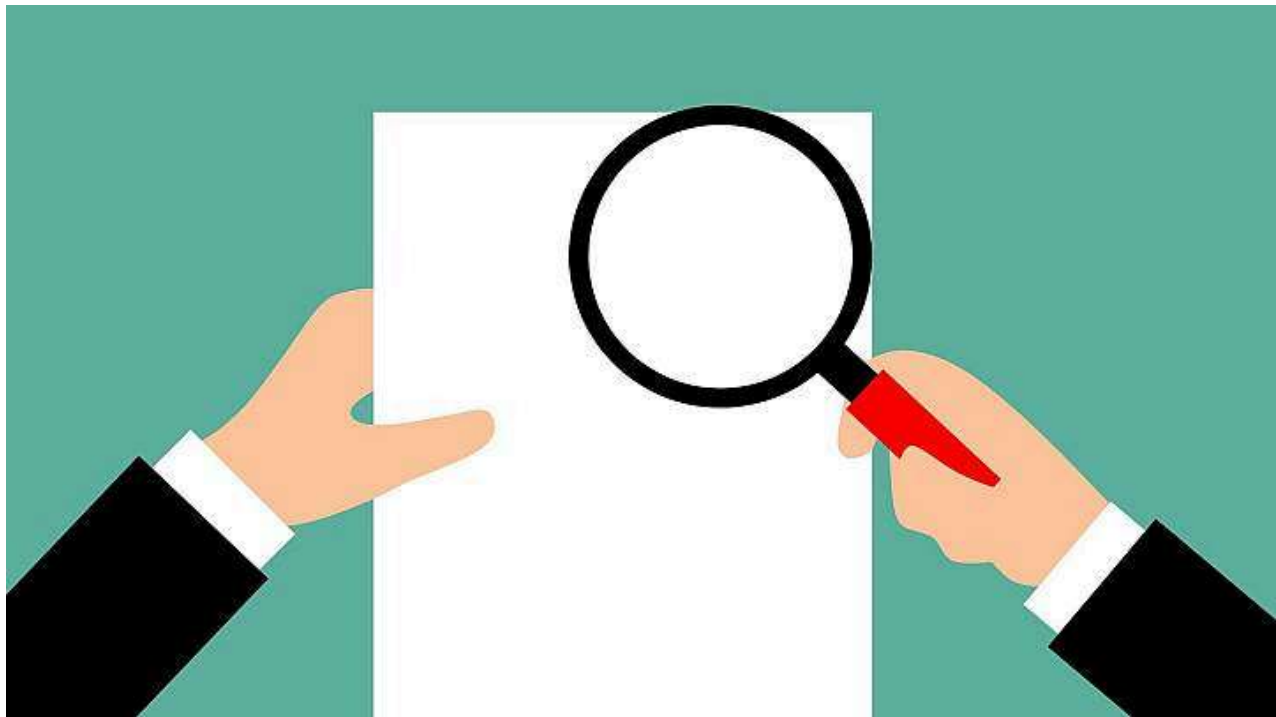


# Véhicule de fonction ou de service : quels sont les droits du salarié ?

**CONTRAT DE TRAVAIL** Publié vendredi 3 avril 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Un véhicule de fonction est un véhicule mis à la disposition d'un salarié par l'employeur, généralement de façon permanente, et qui peut être utilisé à la fois pour des déplacements professionnels et personnels, y compris pendant les week-ends et les périodes de vacances.

Sauf stipulation contraire prévue dans le contrat ou la convention collective, un employeur ne peut retirer un véhicule de fonction mis à la disposition de façon permanente d'un salarié sans obtenir son accord (Cass. soc., 2-12-20, n°19-18445). La suppression d'un véhicule de fonction s'analyse en une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser. En cas de retrait sans son accord, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation judiciaire du contrat devant le conseil de prud'hommes.

La qualification de véhicule de fonction ne dépend pas de la terminologie employée, mais des conditions concrètes de mise à disposition, notamment de l'étendue de l'usage autorisé (professionnel uniquement ou mixte professionnel/personnel).

La Cour de cassation a également jugé que si le salarié dispose d'un véhicule de fonction, dont il a l'usage également dans sa vie personnelle, ce véhicule ne peut pas, sauf stipulation contraire, lui être retiré pendant un arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 24-3-10, n°08-43996 ; Cass. soc., 2-4-14, n°13-10569).

Attention, la suspension du travail entraîne celle du remboursement des frais professionnels, y compris ceux qui sont attribués sous forme d'indemnités forfaitaires (Cass. soc., 9-3-22, n°20-20872).

Autrement dit, dès lors que le salarié bénéficie d'un véhicule de fonction à titre d'avantage en nature, c'est-à-dire qu'il peut également l'utiliser pour ses déplacements personnels et non uniquement pour ses trajets professionnels, cet avantage en nature constitue un élément de la rémunération qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Cass. soc., 14-1-26, n°24-14418).

Ainsi, l'employeur ne peut retirer au salarié, pendant une période de suspension du contrat de travail, y compris en cas d'arrêt maladie, congé maternité ou congé parental, un véhicule dont celui-ci conserve l'usage dans sa vie personnelle sauf stipulation contraire (contrat de travail ou convention collective).

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut exiger la restitution du véhicule de fonction en cas de dispense d'exécution du préavis : une clause du contrat de travail ne peut en aucun cas prévoir la restitution du véhicule de fonction en cas de dispense d'exécution du préavis (Cass. soc., 11-7-12, n°11-15649).

Si le salarié ne bénéficie que d'un véhicule de service, utilisable uniquement pour des trajets professionnels, l'employeur peut retirer ce véhicule sans avoir à obtenir l'accord du salarié et peut exiger la restitution du véhicule pendant une période de suspension du contrat de travail. En effet, dans ce cas, ce véhicule ne constitue pas un avantage en nature mais un simple outil de travail que l'employeur peut retirer unilatéralement sauf stipulations contractuelles ou conventionnelles contraires.

La Cour de cassation a jugé que lorsque le « *contrat de travail stipulait que le salarié disposait d'un véhicule de service à des fins professionnelles et que la tolérance de l'employeur s'appliquait à certaines utilisations du véhicule à des fins personnelles notamment lors du trajet domicile/travail, la cour d'appel, qui a retenu qu'il ne s'agissait pas d'un avantage en nature, a, sans méconnaître les termes du litige, légalement justifié sa décision* » (Cass. soc., 6-7-16, n°14-29548).

Autrement dit, dans ce cas précis, l'employeur peut également demander au salarié de restituer le véhicule de service pendant une période de suspension du contrat de travail sans que cela constitue une modification du contrat de travail.

Tenu à une obligation de loyauté envers son employeur y compris durant une période de suspension de son contrat de travail, le salarié se mettrait en faute s'il ne répondait pas favorablement à la demande de son employeur de restituer le véhicule de service. Attention, la restitution de ce véhicule de service durant une période de maladie ne doit pas avoir pour effet d'obliger le salarié à accomplir une véritable prestation de travail (Cass. soc., 25-6-03, n°01-43155).

A noter que lorsque l'employeur demande la restitution du véhicule de service, cette demande doit valoir pour toute période de suspension du contrat de travail (et pour tous les salariés indistinctement) et non pas uniquement en période de maladie sous peine de laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Lorsque le véhicule est mis à disposition uniquement pour l'exercice de l'activité professionnelle, l'employeur prend généralement en charge l'intégralité des frais d'entretien du véhicule, y compris les réparations, l'assurance et les frais liés à l'utilisation professionnelle (carburant, péages, parkings...), sous réserve que le salarié fournisse les justificatifs de ces dépenses. Les éventuelles contraventions restent à la charge du salarié. Dans ce cas de figure, l'utilisation du véhicule à des fins personnelles est interdite, et toute utilisation irrégulière peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement.

Lorsque le véhicule de fonction peut être utilisé à des fins personnelles, il s'agit d'un avantage en nature. Les frais d'utilisation à titre privé (carburant, péages, parkings) ne sont pas pris en charge par l'entreprise, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou la convention collective. Les réparations importantes sont à la charge de l'employeur, selon un seuil généralement défini dans le contrat de travail. Concernant l'assurance, l'employeur prend en charge le risque lié aux déplacements professionnels, tandis que le salarié supporte le coût du risque « *promenade-trajet* » pour l'usage personnel. Les contraventions restent toujours à la charge du salarié.

De manière générale, les clauses du contrat de travail sont déterminantes pour fixer précisément la répartition des charges entre l'employeur et le salarié. Il est fortement recommandé de préciser, dans le contrat de travail, les modalités d'utilisation du véhicule, la répartition des frais d'entretien, d'assurance, de carburant, ainsi que les obligations du salarié (entretien courant, signalement des accidents, obligation de fournir une copie du permis de conduire...). La clause du contrat de travail peut également prévoir la prise en charge par l'employeur des contraventions mais le retrait de points est toujours supporté par le salarié, qu'il s'agisse d'un excès de vitesse ou d'une contravention de stationnement.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le code de la route impose au propriétaire du véhicule, personne morale, de désigner la personne physique conduisant le véhicule qui a fait l'objet d'une infraction constatée de façon automatisée. Le décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016, portant application des dispositions des articles L 121-3 et L 130-9 du code de la route, fixe la liste des infractions concernées. A défaut, le représentant légal de la personne morale est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe.

Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L 130-9 du code de la route (c'est-à-dire de façon automatisée) a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, son représentant légal doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Cette obligation pesant sur l'employeur n'est remplie que si la désignation de la personne physique qui conduisait effectivement le véhicule au moment des faits repose sur des éléments probants. Autrement dit, l'employeur ne peut se contenter d'une dénonciation simple, celle-ci doit être accompagnée d'éléments probants. En l'absence de tout élément probant de nature à corroborer l'identification du contrevenant, la personne désignée comme conducteur ne peut faire l'objet de la condamnation pénale (Cass. crim., 6-6-23, n°22-87212).

Lorsque le véhicule mis à la disposition du salarié est doté d'un système de géolocalisation, le salarié doit avoir la possibilité de désactiver le système à l'issue de son temps de travail ou lors des temps de pause.

Attention, lorsque le contrat de travail impose de détenir un véhicule pour les besoins de son activité professionnelle, le fait pour le salarié de ne plus en disposer peut justifier un licenciement. Au surplus, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération au salarié qui n'est plus en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, sauf si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation (Cass. soc., 28-11-18, n°17-15379).

Pour aller plus loin :

- [Permis de conduire et contrat de travail : attention danger !](#)
- [ L'employeur peut-il engager la responsabilité pécuniaire du salarié ? -> <https://www.force-ouvriere.fr/l-employeur-peut-il-engager-la-responsabilite-pecuniaire-du> (<https://www.force-ouvriere.fr/l-employeur-peut-il-engager-la-responsabilite-pecuniaire-du>).

## **PATRICIA DREVON**

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

### **SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES**

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#)

Partager cet article : 

Télécharger

PDF **Veille juridique du 20 mars au 3 avril 2026**  
3 avril - PDF - 520.7 kio

**DIALOGUE SOCIAL**

**Emploi, contrat de travail, formation : FO reçue à Matignon**

Une délégation FO a été reçue le 11 janvier par le Premier ministre et la ministre du Travail pour une concertation sur le futur plan d'urgence pour l'emploi de François Hollande. Jean-Claude Mailly a notamment insisté sur la nécessité de réorienter la politique économique générale. Comme (...)

**EMPLOIS**

**La France, mauvaise élève européenne en matière de création d'emploi**

En matière de croissance de l'emploi, la France fait plus de deux fois moins bien que la moyenne européenne. Dans le privé le nombre de création d'emploi ralentit et la fonction publique a perdu plus de 28 000 postes depuis un an. Une situation imputable au ralentissement de la croissance mais également à la politique du gouvernement Macron qui a plombé le pouvoir d'achat des Français.

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**Contrat d'apprentissage : quelles sont les règles de conclusion et de rupture de ce type de contrat ?**

Le contrat d'apprentissage est un contrat d'un type particulier par lequel un employeur s'engage à verser un salaire à un jeune travailleur et à lui assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

**DROIT DISCIPLINAIRE**

**La clause de dédit-formation : c'est quoi ?**

L'employeur peut décider d'inclure dans le contrat de travail une clause de dédit-formation. Une telle clause ne peut pas être insérée dans un contrat de professionnalisation (art. L 6325-15 du code du travail). Il en est de même pour l'avenant au contrat de travail prévoyant la reconversion ou (...).

## ACTUALITÉS

---

Communiqués de FO  
Les éditoriaux du secrétaire général  
Les communications des secteurs  
Les articles de L'InFO militante  
Les communiqués des fédérations

## VOS DROITS

---

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

## AGIR

---

Nos actions  
Les outils syndicaux  
La WebTV FO  
Entre Militants

## FORCE-OUVRIERE.FR

---



Qu'est-ce que FO ?  
Notre organisation  
Adhérer à FO  
Rapports financiers

## NOUS SUIVRE

---



## NOTRE NEWSLETTER

---

Votre email

