



L'employeur peut-il supprimer un avantage collectif à un salarié

Par **jennifer**, le **17/03/2009** à **18:19**

Bonjour,

Mon ami est vendeur dans une concession, comme le prévoit le contrat, il bénéficie d'un véhicule de fonction comme tous les autres vendeurs (usage privé et pro). Il faut noter que tous les mois, l'employeur retient environ 150 € pour cet avantage + assurance + carte essence.

Aujourd'hui il a eu un accident avec le véhicule, son employeur ne veut pas lui en attribuer un autre. Je n'arrive pas à qualifier l'acte une sanction pécuniaire? une suppression individuelle d'un avantage collectif ? ou autre.

Je vous remercie par avance

Par **julius**, le **19/03/2009** à **08:28**

Bonjour,

Vous pouvez considérer cet acte comme suppression d'avantage ou d'un outil de travail; Cependant, dans quel cadre ce véhicule est-il fourni ? (travail, complaisance, etc...)

Ce sera très difficile de défendre l'avantage, par contre indiqué que ce véhicule fait partie intégrante de son travail, l'employeur doit lui fournir les moyens nécessaires pour exécuter

son contrat.

Les 150€ sont ils encore déduit du salaire ? -> Vous pourriez parler ici d'une sanction.

Par **jennifer**, le **19/03/2009** à **11:51**

ce véhicule n'est pas nécessaire pour travailler, seulement c'est un avantage en nature attribué à tous les vendeurs. est-il possible de supprimer un avantage collectif à un seul salarié???? si oui quelles sont les conditions?

Le fait que son employeur ne veuille plus lui donner de véhicule à ce moment précis, ne peut t on pas l'envisager comme une sanction pécuniaire?

Nous n'avons pas suffisamment de recul, pour savoir si les frais retenus sur sa paie vont être modifiés.

Par **julius**, le **19/03/2009** à **16:01**

Si vous considérez cet acte comme une suppression d'un avantage (que vous dites collectif) , l'employeur doit appliquer la même décision pour tout ses collaborateurs.

Sinon , il y a discrimination.

Mais , d'où vient cet avantage (un accord collectif ou un usage) ?

Par **jennifer**, le **23/03/2009** à **17:59**

bonjour,

il ne s'agit pas d'un usage puisque c inscrit au contrat qu'il doit bénéficier de la voiture.

et pensez vous que l'employeur puisse le licencier alors que l'incident s'est produit alors que le véhicule était en stationnement? in n'y a eu aucune infraction au code de la route.

Par **julius**, le **23/03/2009** à **18:16**

L'employeur peut sanctionner le salarié pourvu qu'il démontre que la sanction prise est à la hauteur de la faute commise. (selon les règles législatives ou de règlement intérieur).

Concernant le fait que le véhicule est inscrit au contrat , il faut voir si la suppression de ce véhicule est une modification notable ou accessoire du contrat , et si le fait de supprimer cet élément constitue une modification du contrat.

Dans votre cas ,le salarié ne peut justifier de la nécessité du véhicule.

En revanche , vous pouvez défendre que cela fait partie intégrante de la rémunération , et

que le fait de supprimer modifie le salaire final du salarié.

Ce sera de tout manière au juges de trancher , si l'employeur tient tête.