



L'employeur veut m'enlever le véhicule de fonction

Par **Zynaps**, le **25/02/2015** à **17:49**

Bonjour,

Je dispose d'un véhicule de fonction depuis environ 8 ans. Il s'agit d'un avantage en nature qui est mentionné sur ma fiche de paie.

Mon employeur m'a fait savoir oralement qu'il envisageait de reprendre le véhicule sous prétexte que mon poste a changé. En effet, j'ai changé de poste/responsabilité il y a 5 ans déjà, mais ce n'est qu'aujourd'hui qu'il m'a fait cette réflexion en ajoutant "qu'il est temps de mettre un terme à ce privilège".

J'ai pu glâner quelques éléments d'information ci- et là, et comprends que cet avantage ne peut être supprimé unilatéralement, sans modification du contrat de travail, mais que se passe-t-il dans la réalité?

En cas de refus de la suppression de cet avantage, l'employeur peut-il tout simplement licencier l'employé en prétextant (inventant?) une quelconque faute?

Dans la négociation d'une compensation suite à la suppression de cet avantage, quelle est la meilleure défense, argumentation sachant que l'employeur ciblera inévitablement une compensation d'une valeur en-dessous de celle de l'avantage en nature, en d'autres termes il s'agira d'une sanction pécunière. J'ai estimé ma perte en salaire (en me basant sur mon véhicule actuel, une Peugeot 508) à près de 12%.

Concrètement que me conseillez-vous de faire? Le cas échéant, saisir les Prudhommes pour

conserver cet avantage, n'est-ce pas scier la branche (certes plus petite!) sur laquelle on est assis?

Merci pour vos conseils.

Par **moisse**, le **25/02/2015** à **18:52**

Bonsoir,

[citation]et comprends que cet avantage ne peut être supprimé unilatéralement, sans modification du contrat de travail, mais que se passe-t-il dans la réalité?

[/citation]

L'employeur est dans l'obligation de soumettre une modification contractuelle par le biais d'un avenant au salarié impliquant son accord.

[citation]En cas de refus de la suppression de cet avantage, l'employeur peut-il tout simplement licencier l'employé en prétextant (inventant?) une quelconque faute?

[/citation]

Le refus de signer un avenant n'est pas constitutif d'une faute et l'employeur ne peut prendre officiellement ce refus comme motif de sanction.

Après il peut inventer, imaginer toutes les fautes qu'il veut, charge d'en prouver la nature et l'importance pour justifier un licenciement.

[citation]Dans la négociation d'une compensation suite à la suppression de cet avantage[/citation]

Vous prenez les couts de location longue durée entretien compris et ajoutez les frais de carburant s'il y a lieu.

[citation]Le cas échéant, saisir les Prudhommes pour conserver cet avantage, [/citation]

Le CPH n'est pas compétent pour pérenniser l'avantage, mais peut faire prospérer une demande de compensation formulée par vos soins si elle est bien décrite et mesurée objectivement.

[citation] n'est-ce pas scier la branche (certes plus petite!) sur laquelle on est assis?

[/citation]

Une controverse entre un cadre et son employeur peut toujours laisser des traces.

Mais vous pouvez aussi argumenter en signalant que vous dépensez la même énergie à défendre les intérêts de votre employeur vis à vis des tiers, concevoir que les temps sont difficiles pour tout le monde, et biaiser entre votre prétention (cout location full service) et la sienne.

Par **Lag0**, le **26/02/2015** à **10:16**

Bonjour,

[citation]Le cas échéant, saisir les Prudhommes pour conserver cet avantage, n'est-ce pas scier la branche (certes plus petite!) sur laquelle on est assis? [/citation]

Avec une telle pensée, c'est tout simplement ouvrir la porte à tous les abus des employeurs. Vous avez effectivement le droit de ne pas vous défendre et de tout accepter. Mais après, il faut l'assumer...

Par **Zynaps**, le **26/02/2015** à **10:22**

Merci pour réponse.

Au final ça va se réduire à un rapport de force entre l'employé et l'employeur qui, comme vous le dites, laissera forcément des traces indépendamment de l'issue. La peur de cette confrontation fait renoncer la majorité des employés je suppose, alors que le droit est plutôt de leur côté.

Deux questions supplémentaires: je travaille dans une très grande entreprise française dans laquelle il y a une pléthore de métiers, fonctions, activités et bien entendu de top managers. J'ai été témoin de situations où des top managers compatissants défendaient leur manager qui était susceptible de perdre sa voiture de fonction et qui a pu conserver au final son avantage, alors que d'autres top managers, moins sensibles, ont milité pour la perte de cet avantage. Est-ce que la constatation de ces décisions à géométrie variable peut constituer un argument dans la défense et le maintien de l'avantage?

Deuxième question: si dans la négociation d'une compensation suite à la perte de l'avantage en nature les deux parties ne parviennent pas à se mettre d'accord que va-t-il se passer?

Par **moisse**, le **26/02/2015** à **11:14**

1) Non

C'est le propre des grandes structures que de générer des réseaux d'influence.

Le tout est de ne pas trop se mouiller car comme les girouettes, tout cela change assez souvent et en général ce sont les soldats qui tombent avant les officiers.

2) L'employeur placé devant un refus d'avenant:

- * laisse tomber et prend acte, soit en gardant un chien de sa chienne en réserve comme on dit
- * engage une procédure de licenciement à caractère économique charge à lui de démontrer ce caractère indispensable.
- * passe en force et alors s'expose à la simple saisine du CPH en formation de référé pour la censure de cette décision.

Par **Zynaps**, le **27/02/2015** à **15:12**

[citation] Avec une telle pensée, c'est tout simplement ouvrir la porte à tous les abus des employeurs.

Vous avez effectivement le droit de ne pas vous défendre et de tout accepter. Mais après, il faut l'assumer...[/citation]

Je ne peux qu'être d'accord avec vous, mais je me trouve dans un contexte de représentants syndicaux très frileux. Inutile de compter sur eux pour un quelconque soutien dans ma défense.

Par **Zynaps**, le **27/02/2015** à **16:20**

[citation]C'est le propre des grandes structures que de générer des réseaux d'influence. Le tout est de ne pas trop se mouiller car comme les girouettes, tout cela change assez souvent et en général ce sont les soldats qui tombent avant les officiers.[/citation]

Très intéressant comme analyse. J'y penserai.

Une autre question que je pose est quelle attitude adopter sachant qu'aujourd'hui je bénéficie encore de l'avantage en nature, mais qu'il y a quelques mois mon responsable RH m'avait prévenu lors d'une discussion que cet avantage n'était plus justifié au vu de mon poste. Depuis, plus rien si ce n'est des bruits de couloirs. De plus, mon poste avec le même contenu (sans modification du contrat) vient d'être transféré dans un autre service avec une autre hiérarchie et d'autres RH.

Quelle attitude adopter? Être proactif et en parler d'emblée à mon nouveau supérieur ou RH?

Par **moisse**, le **28/02/2015** à **09:19**

Comme on dit, il est urgent de ne rien faire.

Le temps apaise les douleurs et enterre les rapports.

Par **Zynaps**, le **01/03/2015** à **15:37**

[citation]Comme on dit, il est urgent de ne rien faire.

Le temps apaise les douleurs et enterre les rapports.[/citation]

C'est certain, sauf que dans mon cas la location longue durée de la voiture se termine prochainement et je n'ai toujours pas reçu la fiche de renouvellement qui est généralement envoyée 4 mois avant l'échéance. Donc je me pose sérieusement des questions.

Par **moisse**, le **01/03/2015** à **15:49**

Hé bien vous réclamez cette fiche au service concerné.

La gestion des véhicules est souvent, non liée directement à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Par **Zynaps**, le **01/03/2015** à **15:53**

[citation]Hé bien vous réclamez cette fiche au service concerné. La gestion des véhicules est souvent, non liée directement à la gestion prévisionnelle des ressources humaines.[/citation]

Vous avez raison. C'est ce que je vais faire.

Par **Zynaps**, le **08/07/2015** à **12:22**

Ca y est, la RH me convoque pour discuter de "ma voiture dont le contrat arrive à échéance". J'avais donc quelques mois de sursis.

Je me prépare à une perte de salaire annuelle qui d'après mes calculs se situe entre 14 et 18%. Je me sens totalement désarmé devant cette situation...

Par **moisse**, le **08/07/2015** à **17:55**

On ne va pas refaire l'analyse. Il s'agit d'une modification contractuelle qui doit emporter votre accord.

Proposez-lui de conserver l'avantage, mais en participant, par exemple, aux dépenses de carburant par exemple pour tenir un peu compte de votre utilisation à titre personnel.

Vous lui exposez savoir qu'un refus de votre part n'est pas constitutif d'une faute, qu'un passage en force de l'employeur serait observé comme une rétrogradation vis à vis du personnel...

Par **Zynaps**, le **08/07/2015** à **21:37**

Voilà les 2 choix qui m'ont été proposés: (1) je rends la voiture immédiatement et j'obtiens un dédommagement à hauteur de 20 000 euros bruts ou (2) j'accepte qu'on me renouvelle la voiture pour 4 ans, mais pas davantage. Bien évidemment la seconde option sera définie contractuellement pour empêcher toute demande de dédommagement dans 4 ans.

Qu'en pense l'expert?

Par **moisse**, le **09/07/2015** à **08:28**

Bonjour,

Je prendrais la seconde option, on verra bien dans 4 ans.

Le capital versé va subir IRPP et CGS/CRDS et aboutir à une modification irréversible de vos conditions contractuelles.

Par **Zynaps**, le **11/07/2015** à **18:25**

Oui, il est logique de prendre la seconde option. Tout de même malin de la part de la direction pour éviter tout conflit tout en arrivant à ses fins (c-à-d suppression d'un avantage).

Par **moisse**, le **11/07/2015** à **18:26**

Dans 4 ans la situation peut avoir changé, ou vous pourrez aussi mettre en évidence un abus de position.