



Remise de materiel d'avantage en nature

Par **ezio**, le **26/02/2016** à **20:40**

Bonjour,

je suis déléguée commerciale pour le secteur de L'EST de la France pour une boite de bijoux qui se trouve à Monaco. Aujourd'hui nous avons eu un mail ou l'on nous demande de renvoyer nos trousse de bijoux ainsi que carte GR , télépéage, PC," momentanémentsuite a une restructuration" ainsi que de déposer la voiture de location chez le Garagiste !

Nous n'en savons pas plus ... est ce légal sachant que sans ces outils ils nous est impossible de prospecter ?? et que nous n'avons aucune information? Nous faisons toujours parti de la Société...et le fait de rendre le matériel sans autre explication peut nous menacer de ne pas faire notre travail ?

Par **morobar**, le **27/02/2016** à **07:43**

Bonjour,

Le titre n'est pas en rapport avec l'exposé.

Les contreparties d'avantages en nature doivent être séparés des outils ou spécimens mis à votre disposition.

Par **Lag0**, le **27/02/2016** à **12:02**

Bonjour,

Effectivement, il faut différencier l'outil de travail dont l'employeur peut disposer à sa guise, des avantages en nature (véhicule de fonction par exemple), qui sont une partie de la rémunération.

Ces derniers ne peuvent pas vous être retirés puisqu'ils sont contractuels.

Ceci, bien entendu, en droit français, pour le droit monégasque, je suis incompetent...

Par **ezio**, le **04/03/2016** à **10:37**

merci pour vos réponses

par contre sur mon bulletin de paie les AN ne sont pas annotés et ni rémunérés nous avons uniquement signés un papier pour la remise des ces AN

....mais j ai obtenu la preuve que un commercial prospecte sur mon secteur à ma place!

sachant qu'à ce jour aucun courrier de licenciement ne m' a été adressé et que j ai du rendre mon véhicule sous menace de réquisition par la ST de location puisque ce véhicule n'a jamais été payé depuis 4 mois ..

Par **morobar**, le **05/03/2016** à **07:06**

Bonjour,

Vous ne bénéficiez donc pas d'avantages en nature, et l'employeur vous demande simplement la remise des outils confiés.

Effectivement dans le contexte exposé, cela a un relent de fin de contrat.

Avant la lettre de licenciement, vous recevrez une convocation à entretien préalable.

Par **ezio**, le **05/03/2016** à **18:37**

merci bcp le vehicule a été restitué à sa demandepour me proposer un poste d'agent commercial indépendant (tout frais à ma charge) !

Par **ASKATASUN**, le **05/03/2016** à **23:47**

Bienvenue,

[citation]merci bcp le véhicule a été restitué à sa demandepour me proposer un poste d'agent commercial indépendant (tout frais à ma charge) ![/citation]

Il en fait quoi de votre contrat de travail votre employeur ?

A mon avis vous êtes face à fieffé escroc.

Il utilise à son avantage des moyens matériels et humains sans répondre à ses

obligations[citation]mais j ai obtenu la preuve que un commercial prospecte sur mon secteur à ma place! sachant qu'à ce jour aucun courrier de licenciement ne m' a été adressé [/citation]

[citation]j ai du rendre mon véhicule sous menace de réquisition par la ST de location puisque ce véhicule n'a jamais été payé depuis 4 mois ..[/citation]

Arrêtez les frais ! Prenez acte de la rupture de votre contrat de travail, votre employeur vous a retiré vos moyens de travail, il a donc rompu à son tort exclusif votre contrat de travail.

Par **ezio**, le **06/03/2016** à **10:38**

à ce jour je n ai pas encore de rupture ou autre nous sommes toujours en attente des salaires . Et oui je suis d accord avec vous je pense que se sont des escrocs !sachant que les postes d agent indépendant sont proposés avec comme excuse "non atteinte des objectifs".. ça fait 4 mois que nous sommes dans cette ste! Pour l instant les "bijoux" sont toujours chez moi ainsi que mes autres collègues. Je pense que nous allons faire un référé au tribunal concernant nos salaires et pour le reste des courriers qui sont illégaux. merci

Par **morobar**, le **06/03/2016** à **11:35**

Oui pour le référé devant le CPH mais uniquement pour les salaires en retard.
Mais vous devriez comme conseillé prendre acte (rechercher modalités de rédaction du courrier), normalement le CPH doit se réunir dès le mois suivant pour qualifier la rupture soit en licenciement sans cause réelle et sérieuse (et sans respect de la procédure) ou en démission.