



Utilisation d'un vehicule de service avec accord verbal sans auto

Par **johanne01**, le **27/01/2014** à **21:48**

Bonsoir,

Je suis convoqué par la DRH pour un entretien pour lequel on envisage une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Je pense et suis persuadé que le motif est d'avoir utilisé un véhicule de service sans autorisation.

En effet, depuis 7 ans maintenant j'utilise un véhicule sans autorisation RH uniquement avec un accord verbal de mon directeur. Hors, celui-ci c'est vu remercier pour ces loyaux services et un Directeur est arrivé depuis. J'ai donc mis au courant ce nouvel arrivant en lui écrivant cela :XXXX

Je souhaite porter à ta connaissance les faits suivants :

En 2006, la direction logistique m'a demandé de prendre la responsabilité du stock de pour y organiser et développer les activités de réception, de stockage, d'intégration et d'expéditions.

Challenge que j'ai accepté et très largement réussi avec la direction de XXX et de XXX.

Aussi, j'ai eu à ma disposition, un véhicule pour me permettre d'aller et venir entre le site de et le siège de

En 2009, XXX et XXX m'ont demandé de ré-intégrer pour me confier toutes les équipes de production, intégration comprise. Le véhicule à ma disposition me permettait de faire la liaison entre les deux sites.

Deux années de suite, la RH m'a demandé une participation que j'étais prêt à accepter mais XXX a refusé puisque j'avais voulu durant deux années au moins, ne pas avoir de « PR » - étant conscient de cet avantage.

Fin 2011, la RH a entrepris de dénoncer les avantages et coutumes et a demandé via(ancien directeur)de rendre ce véhicule. Ce fut fait en Juin 2012.

Avec le projet de déménagement, XXX m'a demandé de faire la liaison entre R.... et pour

suivre l'équipe et l'organisation, ce qui m'a permis de bénéficier d'un véhicule de service. Depuis et pour les raisons « d'ancienneté », XXX m'a donné l'autorisation d'utiliser ce véhicule.

Aujourd'hui encore, pour répondre à un problème éventuel de l'équipe de nuit, j'utilise un des véhicules de service sans accord écrit, les règles d'attribution ne me permettent pas de justifier de cet usage et la DRH n'est pas au courant.

Je ne prétends pas en avoir le droit et ne souhaite pas être « hors la loi » mais ceci m'a amené à intégrer cet élément dans mon budget depuis 7 ans maintenant.

Ma question est : quelle sanction à votre avis puis-je avoir ?

PS: tout le monde de ma direction, y compris le management savent que j'utilise le véhicule.

Merci de m'apporter votre expertise sur cette question afin que je prépare ma défense SVP.
Bien cordialement.

Par **moisse**, le **28/01/2014** à **09:29**

Bonjour,

Vous restez assez vague sur l'utilisation personnelle de ce véhicule de service.

Doit-on comprendre que vous l'utilisez aussi le WE voire les vacances pour vos besoins personnels ?

Si tel est le cas vous devrez prouver l'existence d'un avantage acquis (avec par exemple une attestation de votre ancien responsable hiérarchique).

Mais il y a peu de chances que cette utilisation au vu et au su de tout le personnel débouche sur une quelconque sanction.

Tout au plus sur une interdiction d'utiliser, pour l'avenir, ce véhicule dans un but personnel.

Par **johanne01**, le **28/01/2014** à **20:49**

Bonjour,

Merci pour votre réactivité et réponse, en effet, mon ancien responsable hiérarchique m'autorisait à utiliser le véhicule à des fins personnelles (week end et congés), en semaine, il justifiait que je l'utilise par différents projets.

Je n'ai plus de contact avec cet ancien responsable et jamais il ne me l'a écrit. En revanche, je confirme, tous savaient que j'en avais l'utilisation. Pour mieux comprendre, le site sur lequel ma direction se trouve n'est pas le siège ou se trouvent les services RH, aussi, la DRH avait entrepris de revoir tous ces us et coutumes en donnant des consignes strictes aux directeurs. En aucun cas, je fus le destinataire de recommandation sur l'utilisation du véhicule. A ce jour, je ne l'utilise plus et attends mon RDV pour m'expliquer sur le sujet en espérant qu'aucune sanction en découle. Quand pensez-vous ?

PS: les services généraux qui gèrent le parc automobile m'ont sollicité à plusieurs reprises pour répondre à un cabinet externe sur l'entretien du véhicule et le suivi de la validité de mon permis de conduire avec son capital points. (cela ne prouve-t-il pas que ce service m'avait

aussi designé comme conducteur exclusif de ce véhicule?).

Merci. Cordialement

Par **Lag0**, le **29/01/2014** à **08:26**

Bonjour,

Attention au volet "fiscal" de la chose.

A vous lire, il semble que vous ayez bénéficié d'un avantage en nature non déclaré (utilisation à des fins personnelles du véhicule au delà du simple trajet domicile / travail). Ceci aurait donc du donner lieu au paiement pour vous et l'employeur de charges sociales et pour vous seul à l'impôt sur le revenu.

Un redressement est donc possible...

Nous en avons connu, dans notre entreprise, il y a une dizaine d'année pour des faits similaires.

Par **moisse**, le **29/01/2014** à **09:07**

Bonjour,

[citation].(cela ne prouve t'il pas que ce service m'avait aussi designé comme conducteur exclusif de ce véhicule?).

[/citation]

Ainsi que je l'écrivais, celui qui se réfère à un usage doit en prouver l'existence.

En matière civile la preuve est libre quand elle est obtenue loyalement.

Votre bonne foi par l'utilisation non dissimulée, l'ancienneté de l'usage, le comportement du service technique, peut-être aussi l'exclusivité des avitaillements et entretiens concordent à démontrer l'existence d'un avantage en nature - non déclaré.

Je suppose que c'est tout l'objet de la menace de sanction que de:

* supprimer cet avantage en nature non déclaré sans autre compensation

* éluder tout redressement éventuel qui pourrait survenir en s'abritant derrière un abus de bien social.

Par **johanne01**, le **16/02/2014** à **16:51**

Bonjour,

Merci de votre réponse. Voici le résultat de l'entretiens et donc, des reproches qui me sont reprochés et que je conteste autant dans la forme que dans les faits. (ma question à la fin du courrier)

Ci-joint le courrier :

- Vous vous êtes approprié un véhicule de pool alors même qu'un tel véhicule était affecté à la Logistique et réservé à une utilisation strictement professionnelle. Alors même que vous n'étiez pas éligible à un véhicule de fonction et qu'en conséquence vous ne payer aucune contribution à ce titre, vous avez utilisé ce véhicule pour vos trajets personnels, vous servant de la carte essence pour lesdits trajets. Vous avez ainsi enfreint les règles de l'entreprise

publiées sur l'intranet, règles que vous ne pouviez méconnaître, d'autant que nous avons déjà été amenés à vous rappeler à l'ordre fin 2011, vous demandant de restituer un véhicule de pool que vous vous étiez attribué de la même façon.

Vous avez invoqué le fait que le directeur Logistique, sorti de l'entreprise mi Novembre 2013 vous aurait donné l'autorisation de vous servir à titre personnel du véhicule de pool, mais vous avez reconnu dans le même temps que vous saviez que ce n'était pas conforme aux règles. C'est ainsi qu'à l'arrivée du nouveau Directeur, vous vous êtes senti obligé de faire état de cette situation.

Ceci ne vous a toutefois pas empêché de partir en congés avec le véhicule sans lui demander l'autorisation !

- Par mail du 12 décembre 2013, vous informez vos responsables que vous avez utilisé une grille d'évaluation en entretien avec un Chef d'équipe. Ce dernier vous ayant demandé copie de sa grille, vous demandez à vos responsables si vous pouvez la lui fournir.

Or, en réunion du 19 Septembre 2013 entre la Direction logistique et la DRH, vous nous avez présenté, avec quelques uns de vos collègues managers, votre projet de grille d'évaluation. J'ai personnellement conclu cette réunion en précisant que si ce projet était intéressant, il demandait d'une part quelques améliorations, et d'autre part il ne pouvait être utilisé en l'état dès lors qu'il nécessitait une procédure de consultation du CE. J'ai alors demandé que dans cette attente, il ne soit en aucun cas présenté ç un collaborateur. Lors de notre entretien, vous avez prétendu ne pas avoir compris ! Une telle réponse est extrêmement décevante de la part d'un manager.

C'est pourquoi nous avons décidé de vous donner un avertissement qui sera porté à votre dossier. En effet, nous attirons votre attention sur le fait que ce n'est pas la première fois que nous avons à vous reprocher des manquements et vos managers ont été particulièrement indulgents par le passé en ne vous sanctionnant pas alors que vous ne faisiez pas respecter les consignes de sécurité dans l'entrepôt en novembre dernier, ou en se contentant de vous recadrer verbalement, en Février 2013. Alors que vous aviez commis des erreurs de management flagrantes.

En tant que manager vous êtes censé avoir un comportement exemplaire, c'est pourquoi, nous vous demandons de vous ressaisir et d'adopter à l'avenir un comportement plus scrupuleux des règles de l'entreprise, faute de quoi nous pourrions être amené à revoir les termes de notre collaboration.

et la réponse que je compte faire :

J'accuse réception de la sanction signée en main propre le.... Qui sera portée à mon dossier. En revanche, il ne contient que partiellement mes explications exprimées lors de l'entretien dont il était l'objet et vous demande de les joindre aussi dans celui-ci.

1) Je n'ai jamais, de ma propre initiative pris le véhicule, c'est bien le directeur de l'époque qui m'en a fait l'attribution.

2) Je n'ai jamais eu de rappel à l'ordre concernant le véhicule utilisé entre Novembre 2006 et Décembre 2011. Le directeur de l'époque m'a demandé une date de restitution de mon VL (dixit un mail de sa part) car celui-ci arrivait en fin de location. J'ai, à ce moment demandé un délai qui me fut accordé par ma direction validé par la DRH.

3) Pour le déménagement des entrepôts en Juin 2012, mon Directeur m'as, de nouveau, attribué un véhicule de pool pour faire la liaison entre les entrepôts et m'as de nouveau, autorisé à m'en servir à titre personnel.

4) Lors de l'arrivée du nouveau directeur, je l'ai informé par mail de l'accord verbal obtenu de son prédécesseur. N'ayant pas eu de retours sur ces accords obtenus préalablement à son arrivée, j'ai continué comme à mon habitude.

Lors de mon départ en congés, j'ai prévenu mes collègues managers qui ont une voiture de

fonction que le véhicule de pool ne serait pas disponible car je serais en congés. Ils m'ont tous répondu qu'ils mettaient leur véhicule à disposition des besoins et j'ai donc écrit un mail en ce sens au secrétariat de la direction du service avec les Managers en copie de cette organisation en précisant que si, il y avait un besoin, je restais disponible.

Pour conclure ce chapitre, le service juridique, et le service qui gère le parc auto m'ont demandé d'aller sur un site partenaire pour remplir un certain nombre de renseignements au sujet du véhicule mais aussi sur mon permis de conduire (Nombre de points..etc). Aussi, l'ensemble du personnel ainsi que les managers et les assistantes de direction du site sur lequel je travail ainsi que la RRH et le responsable HSE savaient que j'avais l'utilisation du véhicule. Pour ces raisons, qu'on m'en fasse le reproche après 2 ans d'utilisation et que l'on ait attendu que le directeur qui me l'avait attribué soit « sorti » de l'entreprise pour m'en faire le « reproche » est tout simplement incompréhensible.

5- Au sujet du document relatif à l'évaluation des chefs d'équipe : mes collègues présent lors de cette réunion ont également compris que ce doc était en phase test et qu'il ne devait pas être présenté comme doc officiel, en aucun cas il nous a été demandé de ne pas le faire voir (trame vide). Il n'y a pas eu de compte rendu de cette réunion... !

6- Au sujet des consignes de sécurité non respectées, il s'agit de la visite du DG . Ce jour là, il m'a rejoint au poste de sécurité à l'entrée et, est rentré sans chaussure de sécurité comme à son habitude et « on » me reproche que j'aurais dû l'accompagner afin qu'il reste sur les passages piéton (chose que j'ai fais). J'ai appelé le responsable de la sécurité pour lui faire part de la visite du DG sans chaussures de sécurité (facture téléphonique à l'appui qui prouve une communication de 40 secondes). Que pouvais-je faire d'autre ? je rappelle que, durant l'aménagement du site, il y a eu des travaux qui se sont fait autour et au dessus du personnel sans que jamais personnes de la sécurité ou des Ressources humaine ne s'en soucis.

Pour des reproches qui m'ont été faits début d'année 2013 et pour lesquels, ma hiérarchie aurait été indulgente, n'ayant pas eu les détails, je ne peu évidemment pas exposer d'explications.

Question : je ne souhaite pas mettre de l'huile sur le feu, mais ces reproches sont en toutes honnêtetés non recevables, pouvez vous me dire comment répondre sans que cela ne m'attire d'ennuis ?

Par moisse, le 17/02/2014 à 08:56

Bonjour,

Vous devez/pouvez signaler que les faits relevés sont en dehors du pouvoir de sanction de l'employeur car non sanctionnés dans le délai de 2 mois de leur survenance.

Dès lors il s'agit d'un montage artificiel sans fondement destiné à alimenter un dossier personnel vide de tout reproche.

Par johanne01, le 17/02/2014 à 12:21

Bonjour,

Je dois/je peu..? comment et surtout quoi écrire pour ne pas m'attirer de "problemes" ? une réponse juridique me semble des plus apropiée pour éviter toutes mauvaise interprétation. Il y a bien des reproches fais dans les 2 mois précédent l'entretien..

Par **moisse**, le **17/02/2014** à **14:53**

Bonjour,

Je ne vois pas trop comment réfuter l'argumentation de l'employeur sans verser dans la contestation.

Vous pouvez commencer alors par une phrase du genre :

"je constate à vous lire que vous avez été mal informé d'où les griefs exposés à mon encontre, lesquels restent sans consistance ainsi que je pense pouvoir vous le démontrer ci-dessous."

Pour ce qui concerne l'appropriation d'un véhicule du pool, il est constant que je l'ai fait avec l'approbation de mon responsable hiérarchique, et qu'aucune observation ne m'a jamais été faite, au contraire même :

* l'ordre de restitution dont vous faites état n'est pas survenu comme rappel à l'ordre, mais comme indication logistique le contrat de location étant échu.

J'ai continué à réserver un véhicule du pool sans aucune autre forme de discussion.

Par ailleurs vous avez bien voulu me signaler le non respect par notre directeur général de la consigne relative au port de chaussures de sécurité.

Je ne pouvais que rapporter cet état de fait au responsable de la sécurité, même si théoriquement j'aurais dû interdire cette visite comme s'il s'agissait d'un salarié anonyme."

Pour le reste vous pouvez selon votre état d'esprit :

* revendiquer l'usage d'un véhicule de fonction avec régularisation de l'avantage en nature

* ou prendre acte du refus de l'entreprise de pérenniser cet avantage que vous pensiez acquis et non contesté, et en tenir compte.

Par **johanne01**, le **17/02/2014** à **17:51**

Merci beaucoup pour votre patience, je me permets une dernière question : si je ne fais pas de réponse à cet avertissement, est il considéré que j'acquiesce le contenu de celui-ci ? puis je simplement garder mes éléments pour à l'avenir les présenter en défense si besoin, bien sur.

Merci encore.

Par **moisse**, le **17/02/2014** à **18:01**

Bonsoir,

Le silence n'a jamais valu accord, sauf lorsqu'un texte précis l'exprime expressément.

Ce n'est pas le cas pour un courrier de sanction.

Mais il est constant que l'absence de réponse, ou son caractère tardif peuvent paraître pour un manque d'arguments.

J'ai bien conscience que vous ne désirez pas mettre le feu, c'est pourquoi je vous ai proposé de débiter par un défaut d'information allégué, pour que le signataire de la lettre ait motif à changer d'avis sans paraître reculer.