



# Suppression unilatérale par l'employeur d'un avantage en nature

Par **Salariecdi1**, le 12/03/2024 à 12:21

Bonjour,

J'ai un contrat CDI et je travaille comme nounou depuis 3 ans.

Alors que mon contrat était suspendu (formation de 3 mois avec Transition Pro) mes employeurs m'ont fait quitter le studio qu'ils me louaient (avantage en nature logement).

Maintenant que la formation est terminée et que je dois reprendre le travail, ils m'envoient un e-mail pour me demander de signer un avenant qui supprime l'avantage en nature logement et déclare que j'ai choisi de quitter le studio.

Je leur ai envoyé une lettre recommandée refusant cet avenant, mais maintenant je ne sais pas comment procéder.

Je sais que leurs options sont:

choisir de renoncer à la modification de mon contrat de travail (mais j'ai déjà quitté le studio qui est maintenant loué à quelqu'un d'autre)

choisir d'engager une procédure de licenciement (ce que je veux) mais ils refusent de le faire.

Comment puis-je m'assurer que mes droits sont respectés ?

Par **Marck.ESP**, le 12/03/2024 à 13:46

Bienvenue, bonjour

[quote]

mes employeurs m'ont fait quitter le studio qu'ils me louaient

[/quote]

Si c'est le cas, vous avez raison de ne pas signer une déclaration comme quoi vous avez choisi de quitter le studio.

En revanche, vous écrivez

[quote]

j'ai déjà quitté le studio qui est maintenant loué à quelqu'un d'autre

[/quote]

Je ne comprends pas vraiment pourquoi vous avez quitté le studio et posez aujourd'hui cette question ?

Par **Salariecdi1**, le **12/03/2024 à 13:55**

Merci pour votre réponse.

[quote]

Je ne comprends pas vraiment pourquoi vous avez quitté le studio et posez aujourd'hui cette question ?

[/quote]

Mes employeurs m'avaient dit qu'ils n'allaient pas payer le loyer pendant que j'étais en formation. Je ne suis pas originaire de France et je ne connais pas très bien le droit du travail. À l'époque, je ne savais pas que j'avais le droit de rester.

Ma formation allait commencer dans un mois et je devais me dépêcher de trouver un nouvel endroit où vivre.

Par **miyako**, le **12/03/2024 à 18:18**

Bonsoir,

Vous refusez de signer l'avenant et quoique ce soit .

Le studio ne pouvait pas être reloué ,votre patron doit donc vous retrouver un autre studio ,aux mêmes conditions.

Vous faites un courrier LRAR comme quoi vous refusez l'avenant et ne pas signer de déclaration comme quoi vous avez quitté le studio.Vous exigez la réintégration immédiate dans votre ancien studio par mise en demeure.,**sous peine de poursuite devant le CPH et de prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail aux tords de l'employeur.**

Faites vous aider pour rédiger votre courrier .

Si vous avez droit à l'Aide Juridictionnelle faites vous aider par un avocat .

Cordialement

Par **Salariecdi1**, le **12/03/2024** à **18:59**

J'ai payé un avocat pour m'aider à rédiger cette lettre :

[quote]

Madame,

Je suis votre salariée depuis le 1er septembre 2020, en qualité de « Garde d'enfant à domicile ».

Comme vous le savez, mon contrat de travail prévoit en son article 10 une « prestation en nature logement ». Cet article a été modifié par avenant du 29 septembre 2021 visant à modifier l'adresse et le montant de l'avantage en nature.

Depuis le 24 novembre 2023 et jusqu'au 16 février 2024, mon contrat est suspendu en raison du suivi d'une formation qualifiante.

Sans que le moindre avenant ne m'ait été proposé, vous avez unilatéralement décidé de mettre fin à la mise à disposition de ce logement de fonction durant cette période de formation, ce qui constitue une modification unilatérale de mon contrat de travail, qui pourrait justifier le prononcé de la résiliation judiciaire de mon contrat de travail aux torts exclusif de l'employeur.

Cette décision particulièrement brutale m'a placée dans une situation délicate dans la mesure où j'ai dû trouver un nouveau domicile et organiser mon déménagement en moins d'un mois, à Paris, où la tension locative est indéniable.

En parallèle, dans le cadre de ma reprise, postérieurement à ma période de formation, par email du 7 février 2024, vous m'avez adressé un nouvel avenant antidaté du 11 décembre 2023, dans lequel est prévue la suppression de l'article 10 de mon contrat de travail, donc suppression de la mise à disposition d'un logement.

En outre, vous vous permettez d'indiquer fallacieusement dans un email du 10 février 2024 que j'aurais décidé de quitter l'appartement que vous me mettez à disposition, ce qui justifierait la signature d'un nouvel avenant à cet effet.

Or, comme vous le savez pertinemment je ne suis nullement à l'origine de mon départ de cet appartement dans la mesure où vous seule avez décidé de ne plus me le mettre à disposition à partir du moment où débutait ma formation.

Je refuse donc de signer un tel avenant.

Il me semble pertinent de vous rappeler les dispositions de l'article 168 de la convention collective du Particuliers employeurs et emploi à domicile, qui précise que la restitution du logement ne peut intervenir qu'à la fin du contrat de travail sous respect d'un préavis. Cet article énonce :

« Le logement mis à la disposition du salarié par le particulier employeur est un accessoire au contrat de travail, et ne saurait être maintenu après le terme de la relation de travail, en dehors des modalités de restitution définies par le présent article.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié restitue au particulier employeur le logement mis à disposition au plus tard le dernier jour de son préavis. Les parties peuvent toutefois convenir de différer la sortie des lieux à une date ultérieure.

En l'absence de préavis, un délai exceptionnel d'un (1) mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un (1) mois, sur accord exprès de chaque partie.

Dans tous les cas, lorsqu'un délai a été accordé au salarié pour quitter les lieux, l'intéressé est redevable à l'égard de l'employeur d'une indemnité d'occupation, dont le montant peut être fixé par le contrat de travail.

Au terme du préavis, ou, le cas échéant, du délai accordé au salarié pour restituer le logement,

celui-ci devient occupant sans droit ni titre du logement.

Si la restitution du logement a lieu au cours du mois, la valeur du logement est calculée suivant les modalités prévues aux articles 153-2-1 et 156-1-4 du présent socle spécifique. »

Une telle situation rompt la confiance que nous avons établie depuis plusieurs années et me tourmente beaucoup.

De ce fait, et comme je vous l'ai déjà indiqué je souhaiterais mettre fin à cette situation délicate notamment par le biais d'une rupture conventionnelle.

Afin de pouvoir vous accompagner dans le cadre de mon potentiel remplacement, et preuve de ma bonne foi, je vous ai adressé 4 premiers CV en novembre en veillant à ce que les profils répondent à vos attentes. Toutefois, vous n'avez pas jugé utile de les contacter. Plus récemment je vous ai également renvoyé 4 nouveaux profils.

A défaut d'accord de votre part en ce sens, je serais contrainte de faire valoir mes droits devant le Conseil de prud'hommes.

Pour votre parfaite information, j'ai d'ores et déjà pris attache avec un avocat afin de lui faire part de ma situation.

Je vous prie d'agréer, Chère Madame, mes sincères salutations.

[/quote]

Réponse de mon employeur :

[quote]

Je ne vous ai jamais dit de quitter l'appartement qui faisait partie de votre contrat. Vous l'avez quitté de votre propre chef.[/quote]

Dès que vous m'avez dit en novembre que vous aviez décidé de déménager dans un autre appartement, j'aurais dû modifier votre contrat en conséquence. Je ne l'ai pas fait à l'époque parce que j'avais confiance en vous. Je suis surpris que, trois mois plus tard, vous nous retourniez la situation en prétendant malhonnêtement que je vous avais demandé de quitter

l'appartement.

Nous devons régler d'urgence la question de votre contrat. Vous avez toujours la possibilité de modifier votre contrat comme je l'ai proposé (un salaire plus élevé au lieu d'un salaire fixe). Puisque vous n'avez pas encore accepté cette option, votre contrat doit se poursuivre comme nous l'avions convenu. Je pense qu'il y a deux possibilités :

1- Nous reprenons votre bail existant pour le mettre à notre nom ; je peux coordonner cela avec l'agence/le propriétaire qui vous loue l'appartement si cela facilite les choses ; ou  
2- Je cherche un autre appartement similaire à celui que vous aviez.

Faites-moi part de votre préférence et je la suivrai.

En tout cas, je voudrais discuter avec vous le premier jour de votre retour au travail, à notre domicile.

Cette situation affecte ma santé mentale et je ne peux pas retourner travailler dans ces conditions.

Mais l'avocat m'a dit que c'est une longue procédure (1 an à Paris) et que malheureusement je n'ai pas droit à l'Aide Juridictionnelle.

Est-ce qu'il y a autre chose que je peux essayer de faire à ce stade pour qu'ils fassent un licenciement ?

Par **Marck.ESP**, le **12/03/2024 à 19:05**

Par rapport à ce que l'on pouvait comprendre dans votre post initial, votre employeur semble prêt à prendre votre loyer en charge, c'est une bonne nouvelle, non ?

Malheureusement, vous n'avez visiblement que la démission comme issue pour quitter cet emploi.