



Suppression voiture de fonction

Par **thierry2**, le **31/08/2011** à **09:57**

Bonjour,

j'ai rejoint une société il y a 2 ans.

Ma rémunération est composée d'un fixe+voiture de fonction.

Cette voiture de fonction apparait clairement dans la proposition qui m'a été faite par l'entreprise lors de l'embauche, mais n'est pas mentionnée dans mon contrat de travail.

Aujourd'hui, après une réorganisation interne, la société me retire le véhicule de fonction et me propose en contrepartie une très faible compensation (200€/mois) pour une période de 6 mois seulement.

1- Suis je dans mon droit de demander à obtenir soit la restitution de la voiture, soit une indemnité qui reflète sa véritable valeur ?

2- Si l'entreprise refuse toute négociation, quel est mon recours ?

Par avance merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **31/08/2011** à **10:00**

Bonjour,

Il faudrait savoir aussi si l'avantage en nature apparaît sur vos feuilles de paie...

Par **thierry2**, le **31/08/2011** à **10:08**

Bonjour,

Oui il apparait clairement.

Par **rebond**, le **31/08/2011** à **12:04**

Les juges assimilent la suppression unilatérale d'un avantage en nature en raison d'une utilisation à des fins personnelles à une sanction pécuniaire prohibée.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2010, pourvoi n° 09-40825

Normalement l'employeur soit négociier et signer un avenant au Contrat de Travail ...

Précisions :

"

Suppression unilatérale d'un avantage en nature

Cour de cassation : " la fourniture d'une carte permettant d'obtenir deux cents litres d'essence par mois, substituée à la participation de l'employeur aux frais engagés par la salariée pour l'exercice de ses fonctions, constitue un avantage en nature et sa suppression en raison d'une utilisation à des fins non professionnelles une sanction pécuniaire prohibée ".

Sanction pécuniaire prohibée

Cette affaire est une nouvelle illustration du principe applicable à tous les avantages en nature : dès lors que l'attribution de l'avantage en nature est conventionnelle ou contractuelle, l'employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'attribution, ni le supprimer. Cette suppression peut être analysée comme une sanction pécuniaire prohibée.

Possibilité de mettre fin à un avantage en nature

Toutefois, l'employeur peut mettre fin à un avantage en nature :

- si l'avantage est conventionnel : en dénonçant l'accord collectif qui l'institue, sous réserve du respect des règles de dénonciation applicables aux accords collectifs ;
- si l'avantage est contractuel : en renégociant avec son salarié et en formalisant le résultat de cette renégociation dans un avenant au contrat de travail.

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2011** à **14:19**

Si l'employeur refuse toute négociation, il vous reste donc à saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **rebond**, le **31/08/2011** à **16:22**

Bonsoir,

Si vous saisissez d'emblée le Conseil des Prud'hommes...Bonjour les relations futures avec votre employeur !

On ne vous fera aucun cadeau et peut-être serez-vous,comme beaucoup,poussé à la démission (victime de harcèlement moral).

Essayez d'abord de discuter et si vous avez des délégués syndicaux et à défaut des délégués du personnel,demandez leur d'intervenir.

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2011** à **18:13**

Je maintiens donc suite à votre interrogation concernant un recours :

[citation]**Si l'employeur refuse toute négociation**, il vous reste donc à saisir le Conseil de Prud'Hommes...[/citation]

Donc cela s'entend avec vous-même ou par l'intermédiaire des représentants du Personnel
Vous avez aussi la possibilité de ne rien faire, mais je pense que vous vous doutiez des conséquences sur les relations avec l'employeur sachant que les pressions et les méthodes de terreur ou de harcèlement ne devraient pas suffire à dissuader les salariés de défendre leurs droits...

Par **rebond**, le **31/08/2011** à **18:33**

Evidemment ... les salariés doivent défendre leurs droits (en tant qu'ancien Avocat CGT, je sais de quoi je parle !)

Les Conseils de Prud'hommes, la Cour d'Appel et la Cour de Cassation sont heureusement très vigilants, surtout dans la conjoncture actuelle où tant de salariés sont considérés comme des serviettes jetables...

mais je sais également qu'il est plus facile de le faire quand on a quitté l'entreprise.....

C'est anecdotique, mais j'ai tellement défendu mon épouse qu'elle a été victime de 3 licenciements abusifs > ses préjudices ont été réparés par le Conseil des Prud'hommes et ensuite elle n'a plus jamais été embauchée (les cliniques se passaient le mât) >>> chômage de longue durée, fin de droit, dépression nerveuse etc...

cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2011** à **18:47**

Alors il serait intéressant de connaître quelle réponse précise peut être apportée à cette interrogation :

[citation]Si l'entreprise refuse **toute** négociation, quel est mon **recours** ?[/citation]

Je pense que personne ne peut prétendre que lui il sait de quoi il parle et même s'il a bien défendu son épouse par 3 fois, ce qui prouve qu'elle a été réembauchée entre temps...

Par **rebond**, le **31/08/2011** à **18:57**

Premier emploi (sage-femme) : CDI

Second emploi : CDD renouvelés

Troisième emploi : vacances

(avec le même travail et les mêmes rotations)

Toutes les procédures ont abouti à la re-qualification des contrats en CDI et après, chômage !

J'avais formé un collectif de défense avec plusieurs de ses collègues et un Avocat spécialisé

(j'étais entre-temps devenu magistrat)...elles connu,toutes,une longue descente aux enfers.

Sans rancune

Par **thierry2**, le **31/08/2011 à 18:59**

Bonsoir à tous,

merci pour vos messages.

Je vais commencer par les délégués du personnel. Il y a certainement des précédents et il serait bon d'en connaître les conclusions avant de déterrer trop vite la hache de guerre.

Cordialement

Par **rebond**, le **31/08/2011 à 19:01**

De riennous sommes ici pour aider et non pour nous disputer (enfin,je croyais !)

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2011 à 19:41**

Personnellement je n'épiloguerai pas puisque j'essaie d'apporter des contributions...

Je m'abstiens par ailleurs de contester les réponses des autres...

J'avais cru comprendre que **toute** négociation était impossible mais si les représentants du Personnel n'ont pas été approchés, il faudrait effectivement bien sûr commencer par là...

En tout cas, vous avez eu ma réponse précise à cette interrogation :

[citation]Si l'entreprise refuse **toute** négociation, quel est mon **recours** ?[/citation]