



Suppression d'un véhicule de fonction

Par **Cali64**, le **27/01/2014 à 18:29**

Bonjour à tous,

Je viens encore faire appel à vos compétences, dans le cas particulier des avantages en nature dont bénéficie le salarié dans son entreprise.

Ma question est simple : lorsqu'un salarié bénéficie de sa société d'un véhicule (qui lui sert tant pour son travail que pour le loisir), mais également d'un téléphone mobile, et ce depuis au moins 2008, sans qu'il en soit fait mention, ni dans le contrat de travail, ni sur les bulletins de paie, l'employeur peut-il décider de supprimer unilatéralement ces avantages ?

Je vous remercie pour vos réponses !

Par **Juriste-social**, le **27/01/2014 à 18:51**

BOnjour,

Si vous avez un usage privé de votre véhicule de fonction et de votre mobile, ces deux éléments constituent des avantages en nature qui font partie intégrante de votre rémunération. Dès lors, la suppression de ces avantages nécessite votre accord exprès.

En outre, ces avantages doivent obligatoirement figurer dans vos bulletins de paie, le défaut vous causant nécessairement un préjudice selon la jurisprudence.

Si l'employeur décide de supprimer ces avantages sans votre accord, je vous conseille dans un premier temps de lui envoyer un courrier RAR lui rappelant ce que j'ai dit plus haut.

Par **Cali64**, le **27/01/2014 à 19:02**

Merci beaucoup pour votre réponse.

Une petite chose que je ne comprends pas : en quoi le fait que ces avantages ne figurent pas dans le salaire cause un préjudice ?

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **19:27**

Bonjour,

Normalement, l'avantage en nature du véhicule de fonction devrait figurer sur les feuilles de paie et donner lieu à l'assujettissement aux cotisations sociales comme cela vous a été dit, en revanche l'utilisation privée d'un téléphone mobile fourni par l'employeur n'en constitue a priori pas un et ne donne lieu à aucune compensation...

Par **Cali64**, le **27/01/2014** à **19:52**

merci !

Par **Kali65**, le **27/01/2014** à **20:59**

Le souci me semble t il, est que ce "véhicule de fonction" n'étant ni inscrit sur le CT ni sur bulletins de paie, je vois mal comment vous pourriez imposer à votre employeur de maintenir l'avantage..

Le risque étant par ailleurs, à trop éventer l'affaire, un redressement fiscal, puisque cet "avantage en nature" n'a jamais été déclaré...

Par **P.M.**, le **27/01/2014** à **21:18**

C'était aussi le sens de ma réponse et effectivement, il faudrait que vous mesuriez les conséquences de l'envoi d'une lettre recommandée avec AR si vous ne pouvez pas vous référer au contrat de travail ou à vos feuilles de paie...

Par **Juriste-social**, le **28/01/2014** à **11:15**

Bonjour,

La preuve de l'existence d'un avantage en nature se fait par tout moyen en l'absence de mention dans le contrat de travail et/ou les bulletins de paie.

Il suffirait de disposer de reçus après paiement de l'essence les jours de travail et jours de repos sur une période plus ou moins longue, ou d'obtenir un relevé si l'employeur vous a fourni une carte essence, ou de regarder s'il n'existe pas un mail ou un courrier évoquant l'utilisation du véhicule, etc.

Je maintiens que le téléphone mobile constitue un avantage en nature, au sens d'un élément de rémunération, à partir du moment où le salarié dispose d'un usage privé, peu important la

valeur du téléphone et de l'abonnement.

Enfin, concernant le "redressement fiscal", seul l'employeur sera éventuellement concerné par l'URSSAF. L'employeur intégrera sans doute les avantages sur les futurs bulletins de paie à titre de régularisation, en tout cas c'est dans ce sens qu'il faudra orienter l'employeur. Et, si un "redressement fiscal" devait suivre pour le salarié, celui-ci pourrait demander des dommages-intérêts en raison de la négligence de l'employeur.

Le préjudice résulte de l'absence d'une mention dans le bulletin de paie d'un élément de salaire. Mais, la Cour de cassation considérant que cette absence "cause nécessairement un préjudice", la question du préjudice est inopérante. Donc, la seule absence ouvre droit à des dommages-intérêts. Mais le montant de ces derniers sera vraisemblablement minime.

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **13:43**

Bonjour,

Et si l'employeur prétendait qu'il n'a jamais été d'accord pour un usage privé du véhicule de service...

Pour le téléphone mobile :

[citation]**Mise à disposition, dans le cadre de l'activité professionnelle, d'outils issus des NTIC**

En cas de mise à disposition permanente du salarié, dans le cadre de l'activité professionnelle, des outils NTIC, l'usage privé de ces outils est constitutif d'un avantage en nature qui doit être évalué et inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La réalité de l'usage privé peut résulter soit d'un document écrit (contrat de travail, accord d'entreprise, règlement intérieur, courrier de la direction de l'entreprise autorisant le salarié à faire un usage privé des outils), soit de l'existence de factures détaillées permettant d'établir une utilisation privée.

Toutefois, l'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne d'un salarié (appels de courte durée, brèves consultations de serveurs, etc.) dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale n'est pas considérée comme un avantage en nature.

L'avantage en nature peut être négligé lorsqu'un document écrit de l'entreprise stipule que les outils mis à disposition par l'employeur sont destinés à un usage professionnel ou que leur utilisation par le salarié découle d'obligations et de sujétions professionnelles (par exemple, possibilité d'être joint par téléphone à tout moment).

Lorsque le salarié fait une utilisation mixte c'est à dire à la fois professionnelle mais aussi privée de l'outil fourni gratuitement par l'entreprise, dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur a le choix entre deux modes d'évaluation :

- Evaluation forfaitaire,
- Evaluation en fonction des dépenses réelles.

Jusqu'à l'établissement de la DADS en fin d'année, l'employeur a la possibilité de réviser son option pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier de l'URSSAF...](#)

Donc si l'employeur décide de retirer l'usage d'un téléphone professionnel, il est libre de le faire s'il ne s'agit pas d'une discrimination ou si cette mesure ne participe pas à du harcèlement moral...

Par **Juriste-social**, le **28/01/2014 à 16:06**

Il sera difficile pour l'employeur de prétendre à l'absence d'autorisation pour un usage privé du véhicule si le salarié prouve qu'il l'utilise à des fins privées depuis 2008... Mais tout est affaire de preuve en l'absence de mention dans un document.

Concernant le téléphone mobile, de la même manière, si le salarié parvient à démontrer que le téléphone a été confié pour un usage privé et professionnel (et non pas uniquement professionnel avec usage raisonnable dans le cadre du privé), l'avantage en nature sera établi. Donc, une nouvelle fois, tout est affaire de preuve.

Par **P.M.**, le **28/01/2014 à 16:59**

Si un avantage en nature ne figure ni au contrat de travail ni sur les feuilles de paie, la preuve sera effectivement encore plus difficile à prouver et pour le téléphone mobile, l'URSSAF considère que ce n'est pas un avantage en nature dans le cadre d'un usage raisonnable donc, une nouvelle fois, son retrait ne devrait donner lieu à aucune compensation, d'autant plus si l'employeur a souscrit un forfait pour un usage professionnel sans que les communications ne soient détaillées...

Par **Juriste-social**, le **28/01/2014 à 17:41**

Je suis désolé de vous dire que, concernant le téléphone mobile, vous ne distinguez pas la fourniture d'un téléphone à usage privé et professionnel (avantage en nature) et à usage seulement professionnel (avec utilisation raisonnable tolérée dans le cadre privé - dans ce cas pas d'avantage en nature).

D'ailleurs l'URSSAF fait bien cette distinction dans le texte que vous avez cité puisqu'il commence par dire : "En cas de mise à disposition permanente du salarié, dans le cadre de l'activité professionnelle, des outils NTIC, l'usage privé de ces outils est constitutif d'un avantage en nature qui doit être évalué et inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale".

L'URSSAF rappelle donc d'abord le principe applicable puis, comme je le dis, tempère le principe en évoquant l'hypothèse d'un téléphone fourni à titre professionnel uniquement mais dont l'employeur tolère un usage raisonnable dans le privé : "Toutefois, l'utilisation raisonnable de ces instruments pour la vie quotidienne d'un salarié (appels de courte durée, brèves consultations de serveurs, etc.) dont l'emploi est justifié par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale n'est pas considérée comme un avantage en nature". Il est

bien évident que dans ce cas il ne s'agira pas d'un avantage en nature...

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **18:46**

Je distingue parfaitement l'usage uniquement professionnel qui est pour l'instant dans l'état des preuves que peut apporter apparemment le salarié celui qui peut être retenu...

L'URSSAF indique comment l'usage privé peut être décidé par l'employeur par différents moyens ou à défaut comment il peut être prouvé...

Dans ce cadre, il est fait exception à ce que ça constitue un avantage en nature lorsque l'usage privé est raisonnable mais ne parle même pas de tolérance de l'employeur...

C'est bien ce que j'ai retenu que dans ce cas, ça ne constituait pas un avantage en nature et donc ne donne pas lieu à compensation si l'employeur supprime le téléphone mobile d'une manière licite...

Je suis heureux qu'après que j'ai mentionné en gras ce que vous rappelez entre guillemets vous disiez maintenant la même chose...

Par **Juriste-social**, le **28/01/2014** à **19:00**

Non mais vous êtes hallucinant.

Je n'ai pas changé d'une virgule mes précisions. Vous avez commencé par affirmer sans réserve que l'usage du téléphone n'était pas un avantage en nature pour me contredire.

J'ai dû vous souligner à plusieurs reprises que votre réponse n'était pas exacte car vous ne distinguez pas l'usage privé-professionnel de l'usage professionnel uniquement.

Or, là, par un retournement de situation ridicule, vous nous dites que vous faisiez la distinction dès le départ et que vous n'évoquiez que l'usage professionnel du téléphone... Bref arrêtez là voulez-vous car votre dernière affirmation est totalement contradictoire...

Pour finir, je note que vous venez ENFIN d'accepter mon argumentation et de distinguer l'usage privé/professionnel de l'usage professionnel où l'usage privé doit être raisonnable. Tant mieux pour l'auteur de la question qui ne sera plus orientée de deux côtés...

Mais, je vous le concède, il s'agit de notions difficiles à saisir du premier coup. L'important c'est que vous ayez fini par saisir, même si de manière comique vous nous direz que vous le saviez déjà...

Par **P.M.**, le **28/01/2014** à **19:49**

Initiale de vous énerver et ce n'est pas moi qui vous sert des stupéfiants qui apparemment vous font reprendre vos vieux démons dans les méthodes que vous utilisez par des attaques personnelles...

Rassurez-vous, je ne suis pas focalisé sur la volonté de vous contredire mais avant tout sur

les interrogations de l'intéressé et ma première réponse était dans ce cadre et j'ai d'ailleurs pour partie confirmé ce que vous aviez indiqué concernant le véhicule de fonction...
Vous n'avez pas plus distingué le fait que l'usage privé raisonnable du téléphone mobile ne constituait pas un avantage en nature en généralisant...
Vous n'aviez souligné qu'une seule fois que je ne distinguais pas l'usage privé-professionnel alors que je l'ai fait dès ma première réponse et en précisant qu'a priori cela ne constitue pas un avantage en nature, ce qui est bien le cas si c'est impossible à prouver que l'employeur l'a autorisé ou si l'usage en est raisonnable, il n'y a donc aucune contradiction...
En tout ca, personnellement, j'ai indiqué mes sources en reproduisant les textes et si j'avais cité une Jurisprudence, j'aurais fourni au moins le numéro de l'Arrêt de la Cour de Cassation...
Si c'est difficile à comprendre cela doit donc l'être tout autant pour vous que pour moi...

Par **Cali64**, le **29/01/2014** à **17:30**

Je ne pensais pas que mon message déchainerait la passion des piliers de ce forum...
Vos réponses sont très complètes, et pour ne pas attiser le feu, je vous remercie à tous les deux !!

Par **Juriste-social**, le **29/01/2014** à **18:29**

:)