



Retrait voiture de fonction

Par **lucieaup**, le **01/10/2015** à **12:28**

Bonjour,

Je viens sur ce forum pour des informations. Je viens d'apprendre très récemment que mon véhicule de fonction me serait retiré. Ma compagnie était organisée en deux parties, une pour les produits phyto, une pour les semences. Maintenant les deux parties se sont regroupées sous une même entité pour des raisons d'harmonisation au niveau monde.

Dans ce cadre la, la politique voiture a été revue et mon poste ne rentre plus dans les critères d'attribution. Nous sommes trois collègues dans le même rôle avec le même problème. Nous avons été informés par mail simplement en disant que nous aurions une compensation financière de 500 € par mois la première année, 400€ la deuxième puis 200 € la troisième.

Le problème est que lors de notre prise de poste, cette voiture était un avantage en nature contre une augmentation financière moindre. Aujourd'hui si nous rendons la voiture (nous comprenons la démarche et ne sommes pas contre, même si pas ravis), nous avons donc une perte de salaire significative puisque la compensation n'a lieu que sur 3 ans et est dégressive.

Etant membre du CE, je me suis renseignée, je sais que c'est une modification du contrat de travail que nous avons le droit de refuser (Cass. soc. 14 juin 2007, n° 06-40877) et que cela constitue une sanction pécuniaire prohibée (Cass. soc 12 Décembre 2000 98-44.760)

Ma question aujourd'hui, comment devons nous nous y prendre pour gérer ce dossier. Nous ne voulons pas aller au conflit directement, simplement en dernier recours.

Merci de votre aide.

Par **moisse**, le **02/10/2015** à **10:57**

Bonjour,

C'est effectivement une modification du contrat de travail, mais en aucun cas une sanction financière, la décision indiquée étant sans rapport avec la situation exposée.

L'employeur placé devant un refus n'a qu'une alternative à sa disposition:

* laisser tomber et pérenniser la situation

* mettre en œuvre une procédure de licenciement d'une nature économique, dont il devra justifier l'intérêt en cas de controverse judiciaire.

Ne reste donc à votre disposition que la négociation d'un revenu de remplacement plus confortable.

Par **lucieaup**, le **02/10/2015** à **11:18**

Bonjour,

Merci de votre réponse. Je ne comprends pas pourquoi ce n'est pas apparenté à une diminution de salaire puisque lors de l'attribution c'était apparenté à une augmentation.

Je n'ai pas l'intention de me faire licencier encore moins d'aller au tribunal, c'est mon travail, je l'aime, je veux juste éviter de me retrouver dans une situation financière compliqué (j'ai pas de voiture et pas les moyens d'en acheter une pour le moment).

Par **moisse**, le **02/10/2015** à **15:54**

Bonsoir,

[citation] Je ne comprends pas pourquoi ce n'est pas apparenté à une diminution de salaire [/citation]

Je n'ai pas écrit cela, j'ai contredit seulement qu'il s'agisse ici d'une sanction financière.

Il y a peut-être diminution de salaire, reste à comparer (ce qui sera fait par quelqu'un) l'augmentation éludée car remplacée par l'avantage, et l'indemnisation proposée.

Mais il n'est pas illégal à un employeur de proposer des diminutions de salaire. Il est simplement illégal de passer outre le désaccord du ou des salariés concernés.

Toutes les entreprises qui ont emprunté ce chemin se sont souvent vues opposer des refus, et cela s'est toujours traduit par des licenciements économiques.

Je suppose que votre entreprise ne s'engage pas dans cette voie sans raison, je pense que la situation va évoluer dans un sens défavorable, et qu'il vous appartient de limiter la casse en renégociant la contrepartie proposée.

Ou d'aller à la bagarre.