



Avantage en nature voiture de fonction - transfert d'entreprise

Par **Rapram**, le **19/01/2018** à **20:35**

Bonjour

Je m'adresse dans le but d'avoir quelques éléments d'informations et je vous remercie par avance pour votre aide

Ma société a été rachetée et est en train d'être absorbée par une plus grosse société. Je dispose d'un avantage en nature, en l'occurrence d'une voiture de fonction, depuis plusieurs années, mais qui n'a pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. J'ai simplement reçu un mail m'informant de l'attribution de cet avantage en nature et des conditions d'utilisation (utilisation professionnelle et personnelle y compris week-ends et congés)

Est-ce que le fait que l'avantage en nature ne soit pas dans mon contrat permet à l'employeur de me le retirer quand bon lui semble?

Nous sommes un certain nombre à bénéficier d'une voiture de fonction, soit prévue, soit pas prévue au contrat de travail pour une petite minorité, dont moi.

La voiture de fonction figure bien sur les fiches de payés en tant que "Avantage en nature voiture".

Cet avantage peut-il être dénoncé ou remis en cause de manière unilatérale par l'entreprise qui nous reprend? Il semblerait que cela relève d'un avantage octroyé individuellement (mon intitulé de poste est unique et l'avantage m'a été attribué à moi-seul lorsque cela a été le cas),

donc a priori mon accord serait nécessaire

Merci d'avance
Rapram

Par **citoyenalpha**, le **20/01/2018 à 04:00**

Bonjour

Lisez ceci, tout y est indiqué :

<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/avantages-en-nature-comment-les-supprimer>

Restant, cependant, à votre disposition

Par **Rapram**, le **20/01/2018 à 09:14**

Bonjour

Merci pour votre réponse.

Sachant que nous sommes quelques-uns dans ce cas, mais chacun a des fonctions distinctes, s'agit-il bien d'un avantage individuel (donc de même nature que contractuel) ou collectif?

Dans mon cas, je suis rattaché à un service où les cadres ont une voiture de fonction, soit prévu dans le contrat de travail, soit pas. Il est arrivé dans le passé que certains cadres de ce service n'ont pas eu de voiture de fonction. Je précise également que bien que rattaché à ce service, nous avons tous un poste spécifique et pas d'équivalent direct.

En dehors de ce service, deux autres cadres sont également concernés (voiture de fonction non prévu dans le contrat). Pour ces cas là (et donc le mien) cela est lié à une augmentation au travers de l'avantage en nature ou à une évolution parfois, et donc n'ayant pas fait l'objet d'un avenant au contrat.

Je précise aussi que tous les cadres de notre société n'ont pas de voiture de fonction, et d'autres fonctions telles que les commerciaux ont aussi une voiture de fonction (prévu par leur contrat)

Je cherche à établir si je suis bien dans le cas individuel?

Merci pour votre aide
Rapram

Par **morobar**, le **20/01/2018** à **09:38**

Dans la situation exposée, il s'agit d'un avantage individuel.

Pour qu'il soit collectif il faut:

* que la dotation résulte d'une disposition de la convention collective - je n'en connais aucune qui attribue systématiquement une voiture de fonction à tout salarié dépendant du statut "cadre".

* que la dotation résulte d'un accord d'entreprise, ou d'un usage constant (3 ans) ce qui revient au même, applicable à tous les cadres.

Par **Rapram**, le **20/01/2018** à **10:34**

Merci pour vos réponses, c'est utile, cela confirme ce que je pensais, et que cela relève du même niveau que les éléments contractuels.

Merci encore pour votre aide sur ce sujet

Par **morobar**, le **20/01/2018** à **11:00**

Il s'agit bien d'un élément contractuel.

L'employeur doit donc traiter le dossier par écrit et vous adresser une proposition d'avenant.

En général le motif indiqué est d'ordre économique et de ce fait vous aurez un délai de 30 jours pour y répondre, l'absence de réponse valant ACCORD.

Le refus conduit à une alternative:

* abandon par l'employeur de sa prétention

ou

* mise en place d'un licenciement à caractère économique, ce caractère restant à démontrer.

Une ordonnance "Macron" indique que le salarié peut exiger les motifs précis sous quinzaine de la notification, l'employeur disposant du même délai pour y répondre.

Mais bon il s'agit de ces fameuses ordonnances et je crains bien que quelques une de mes convictions/connaissances soient désormais frappées d'obsolescence.