

Avantages en nature: peuvent-ils être donnés, puis retirés ?

Un salarié qui bénéficie depuis cinq ans d'une voiture de fonction, se voit retirer par son employeur cet avantage qui n'est, certes, pas mentionné sur son contrat de travail mais figure pourtant sur son bulletin de salaire.

Quels sont ses recours ?

La voiture de fonction est un avantage en nature qui, lui-même, est un accessoire du salaire soumis à cotisations qui doit figurer sur le bulletin de paye.

Mais cela ne signifie pas qu'il y ait modification du contrat de travail. En effet, c'est la source de fixation du salaire (contrat, statut collectif, usage, engagement unilatéral) qui détermine le régime de la modification.

Ainsi si l'avantage est prévu par le contrat, il ne peut être supprimé sans l'accord du salarié.

Si, en revanche, il est prévu par une autre source ou n'a pas été expressément contractualisé (ce qui est le cas, en l'espèce), il ne s'incorpore pas au contrat et sa remise en cause n'emporte pas sa modification (Cass.soc. du 10/02/1998, n° 95-42.543). Cette remise en cause s'impose au salarié, donc ne nécessite pas son accord (Cass.soc. du 27/06/2000, n° 99-41.135) mais un délai de prévenance suffisant est exigé (Cass.soc. du 01/6/1999, n° 96-44.500).

On ne peut donc que recommander aux salariés, qui bénéficient de tels avantages en nature, de tenter de les formaliser par avenant au contrat signé des deux parties... ou de négocier des contreparties au moment de la remise en cause.

Par ailleurs, si la suppression de cette voiture de fonction est liée à une faute du salarié, il s'agit d'une sanction pécuniaire interdite par l'article L. 122.42 du Code du travail (cf. aussi Cass.soc. du 02/12/2000, n° 98-44.760) qui doit être contestée devant le conseil de prud'hommes.

La thèse de la modification du contrat mériterait donc d'être plaidée, car la voiture de fonction est liée, comme son nom l'indique, à la fonction du salarié et devrait constituer, non pas un accessoire, mais un élément de rémunération qui se serait contractualisé au bout de ces cinq années (pratique confirmée), peu important qu'il résulte ou non du contrat de travail.