



Voiture de fonction et arrêt maladie en l'occurrence

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis en arrêt maladie depuis 3 Mois et suis en froid avec on employeur. J'ai une voiture de fonction que je continue à utiliser. Est-ce que je suis dans mes droits. Dois-je la restituer?

Par avance merci pour votre réponse.

Par Visiteur

Chère madame,

Je suis en arrêt maladie depuis 3 Mois et suis en froid avec on employeur. J'ai une voiture de fonction que je continue à utiliser. Est-ce que je suis dans mes droits. Dois-je la restituer?

Par avance merci pour votre réponse.

Si votre contrat de travail prévoit l'autorisation du véhicule à des fins personnelles, alors on ne peut en principe en demander la restitution (voir jurisprudence ci-dessous).

Toutefois, si le contrat le prévoit notamment en cas de longue maladie, vous pouvez être amenée à devoir restituer le véhicule (notamment généralement lorsque l'arrêt maladie est supérieur à deux mois) mais cette restitution doit donner lieu à dédommagement.

Mmes Collomp, Prés. - Fossaert, Rapp. - M. Lalande, Av. gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, Av.

Sur le premier et le second moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 6 juin 2008) que Mme Guingand a été engagée, par contrat de travail du 19 mai 1999, par la société Exelice, qui commercialise des produits Rank Xerox, en qualité de responsable commerciale « consommables » ; qu'elle a été en arrêt de travail à compter du 18 septembre 2001, d'abord pour maladie puis en raison de son état de grossesse ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire du contrat de travail le 21 août 2002, puis par lettre du 20 novembre 2002, a pris acte de la rupture du contrat de travail en reprochant à l'employeur la modification unilatérale du contrat de travail résultant de la modification du taux de commissionnement et du retrait du véhicule mis à sa disposition ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'avoir condamné à payer des indemnités consécutives à cette rupture et des dommages et intérêts pour privation du véhicule au cours de l'arrêt de travail, alors, selon le moyen :

1° que l'accord du salarié à la modification de sa rémunération peut résulter d'un ensemble d'éléments qui corroborent l'acceptation de cette modification ; qu'en l'espèce, Mme Guingand avait consenti à ce que la partie variable de sa rémunération soit révisée selon un plan de rémunération variable, qu'elle n'avait jamais contesté l'application du taux de commissions de 12 % sur une base élargie à partir de septembre 2001 et qu'elle n'avait rien réclamé avant la reprise de son travail qui aurait dû avoir lieu en avril 2002 ; qu'en se bornant à dire que la salariée ne pouvait valablement renoncer à ses droits, sans rechercher si son accord ne résultait pas de cet ensemble de faits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L 1231-1 du Code du travail ;

2° qu'une clause de contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée

sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ; qu'ayant relevé que le contrat de travail ne fixait pas de taux de commission mais renvoyait à un plan de rémunération variable et en se fondant sur la circonstance que ce taux était de 15 % lors de l'embauche du salarié et était passé à 12 %, sans rechercher si cette variation du taux ne résultait pas d'éléments objectifs fixés par la société Xerox dont la société Exelice était le concessionnaire, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1231-1 du Code du travail ;

3° que le salarié étant tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, l'employeur ne peut se voir imputer la rupture du contrat dont le salarié a créé délibérément les conditions pour bénéficier des indemnités afférentes ; que la société Exelice a fait valoir que la rémunération variable de Mme Guingand n'a fait que s'améliorer, que la salariée ne s'est jamais plainte d'une baisse du taux de commission rééquilibrée par une assiette de calcul beaucoup plus large ; qu'elle avait clairement exprimé son intention de ne plus retravailler au sein de la société Exelice dès septembre 2001, qu'elle avait ainsi bénéficié d'arrêts de travail successifs, entrecoupés d'un congé maternité, jusqu'à sa prise d'acte de rupture ; qu'elle avait rejoint une autre entreprise quelques jours après celle-ci ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces éléments dont il ressortait que Mme Guingand avait volontairement causé les conditions de la rupture de son contrat pour l'imputer à la société Exelice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1222-1 et L 1231-1 du Code du travail ;

4° que ne constitue pas une modification du contrat de travail par l'employeur et par conséquent, un comportement fautif de sa part, le retrait à un salarié, pendant la suspension de son contrat de travail, d'un véhicule mis à sa disposition pour exercer son activité ; qu'en jugeant que la société Exelice avait commis une faute en ce qu'elle avait privé Mme Guingand du véhicule mis à sa disposition dans le cadre de sa fonction de responsable commerciale, durant son arrêt maladie, ce qui constituerait une modification unilatérale de l'employeur de cet avantage, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L 1231-1 du Code du travail ;

5° que ne constitue pas une faute de la société Exelice, le fait d'avoir retiré à Mme Guingand, le temps de la suspension de son contrat de travail pour arrêt maladie et congé de maternité, le véhicule qui lui avait été confié pour exercer sa fonction de responsable commerciale ; qu'en condamnant cependant la société Exelice à verser à la salariée des dommages-intérêts pour ce fait, la cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil ;

Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que le taux de commissionnement de 15 % prévu lors de l'embauche était passé à 12 % selon une note de l'employeur du 12 juillet 2000 et exactement retenu, par motifs adoptés, que même si Mme Guingand avait exprimé l'intention de quitter l'entreprise, l'employeur n'était pas autorisé à s'exonérer du respect des dispositions légales et contractuelles en matière de rémunération, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la réduction du taux de commissionnement sans l'accord de la salariée constituait une modification du contrat de travail ;

Attendu, d'autre part, qu'un véhicule de fonction, dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut, sauf stipulation contraire, être retiré à l'intéressé pendant une période de suspension du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait repris, lors de l'arrêt de travail de Mme Guingand, le véhicule de fonction qui lui était attribué, la cour d'appel en a exactement déduit que ce comportement était fautif et a ainsi justifié l'allocation de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de cette privation ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi.

Observations

Il ne fait pas de doute que le retrait d'un véhicule de fonction peut constituer une modification du contrat de travail (Cass. soc. 22 mars 2006 : RJS 11/06 n° 1149). Mais l'employeur peut-il, sans le supprimer totalement, reprendre le véhicule de fonction confié à un collaborateur pendant un arrêt de travail pour maladie ? Telle était la principale question posée par le pourvoi formé par l'employeur contre un arrêt de la cour d'appel de Colmar qui avait accordé à la salariée des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par cette privation pendant son arrêt de travail.

La réponse de la Cour de cassation est différente selon que le salarié est autorisé ou non à utiliser ce véhicule pour ses besoins personnels.

Il a déjà été jugé que le salarié licencié avec dispense d'effectuer le préavis doit restituer immédiatement le véhicule qui ne lui a été attribué que pour compenser des frais professionnels (Cass. soc. 21 février 1979 n° 77-40.975 : Bull. civ. V n° 156 ; 17 décembre 1987 n° 85-41.350).

A l'inverse, la Cour de cassation a décidé que, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne devant entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail (C. trav. art. L 1234-5), le salarié n'est pas tenu de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et privé (Cass. soc. 8 mars 2000 : RJS 4/00 n° 402, Bull. civ. V n° 92). L'intéressé ne saurait être privé de cet avantage sans être indemnisé (Cass. soc. 2 juillet 2003 : RJS 10/03 n° 1159).

Dans d'autres arrêts, la question de l'incidence de la suspension du contrat de travail avait été explicitement posée à la Cour de cassation à l'occasion de la prise d'acte d'une rupture d'un tel contrat. Il avait été jugé que la prise d'acte était justifiée (Cass. soc. 8 mars 2006 n° 04-40.259 ; 14 juin 2007 n° 06-40.877). Toutefois, la privation du véhicule de fonction pendant la suspension du contrat de travail s'étant accompagnée d'autres griefs, il ne pouvait guère être tiré de conclusions de ces arrêts.

En revanche, la Haute Juridiction décide explicitement dans l'arrêt reproduit ci-dessus que l'employeur ne peut retirer un véhicule de fonction pendant l'arrêt maladie du salarié, faisant ainsi prévaloir le caractère d'avantage en nature et la possibilité, expressément prévue dans ce cas, d'une utilisation à des fins privées du véhicule. On observera malgré tout que la faculté pour l'employeur de retirer le véhicule pendant un arrêt maladie semble rester ouverte si une clause du contrat de travail la prévoit.

Cette solution devrait pouvoir être étendue à tous les avantages accordés au salarié pour l'exercice de ses fonctions

(téléphone, matériel informatique...) et pour lesquels un usage personnel est autorisé.

Très cordialement.