

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER A UN SALARIE QUI DEMISSIONNE DE RACHETER LE VEHICULE QUI AVAIT ETE MIS A SA DISPOSITION ?

PAR

Nadine CAMBONIE

REF.

Entreprises magazine, n°45 janvier/février 2011

Au moment de la signature d'un contrat de travail, il est fréquent que l'employeur, outre le salaire en numéraire, propose au salarié la mise à disposition d'un véhicule. Celle-ci sera considérée comme une partie du salaire et imposée comme un avantage en nature.

Si la mise à disposition d'un véhicule crée peu de difficultés entre l'employeur et le salarié pendant que la durée du contrat de travail, le sort du véhicule de fonction est un problème récurrent au moment de la rupture du contrat de travail, spécialement en cas de démission du salarié.

La problématique concerne les deux types de leasing existants à savoir le leasing dit "financier" et celui dit "opérationnel".

Quel que soit le type de leasing retenu, c'est toujours l'employeur qui conclut le contrat de mise à disposition avec la société de leasing. Puis, le coût du leasing est répercuté sur le salarié. Ce dernier, quant à lui utilise le véhicule de fonction qu'il aura bien souvent choisi (dans la gamme proposée par l'employeur) en fonction de ses besoins professionnels et/ou personnels et selon ses propres goûts, sans bien souvent se poser d'autres questions.

Néanmoins, il est fréquent de constater que cette situation, pourtant idyllique au départ, se complexifie en cas de rupture du contrat de travail. En effet, en cas de départ du salarié, l'employeur ne souhaite pas toujours conserver dans sa flotte, le véhicule rendu par le salarié et qui restera inutilisé.

Ainsi, l'employeur prend souvent des précautions et insère une stipulation particulière au contrat de travail en ce qui concerne le sort du véhicule en leasing en imposant au salarié de racheter ledit véhicule.

La question est alors de savoir si cette disposition qui impose à un salarié, en cas de démission, soit de racheter le véhicule concerné à la valeur comptable, soit de prendre en charge toute moins-value qui résulterait de sa revente est valable.

La Cour Supérieure de Justice a pris une position intéressante sur cette question dans une décision en date du 8 juillet 2010¹.

Dans cette affaire, le salarié, souhaitait écarter la disposition qui lui imposait soit de racheter le véhicule en leasing à la valeur comptable soit de supporter la moins-value liée à la revente du véhicule. La salariée avait alors invoqué les dispositions de l'article L. 121-3 du Code du travail qui dispose ce qui suit :

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié. Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations ».

Au regard de cette disposition, le salarié faisait alors valoir que l'obligation qui lui était faite par

¹ CA Lux., 8 juill. 2010, n° de rôle 35198.

son contrat de travail restreignait son droit de mettre fin unilatéralement à son contrat de travail et ceci notamment du fait que le montant qu'il devait verser pour respecter cette obligation du contrat de travail était supérieur au montant de sa dernière rémunération. Face à cette conséquence, le salarié considérait que l'application de cette clause du contrat de travail était contraire à l'article L. 121-3 du code du travail en ce qu'elle ne lui était pas plus favorable. Le salarié demandait par conséquent à la Cour d'appel que cette clause soit considérée comme nulle.

La Cour d'appel après avoir vérifié que ladite clause du contrat de travail avait bien été acceptée par le salarié a décidé qu'«à défaut d'établir en quoi la clause litigieuse, librement convenue et signée des deux parties, serait à son désavantage, le salarié ne saurait en obtenir la nullité sur base de l'article L.121-3 du code du travail ».

Au regard de cette jurisprudence, à condition que la disposition contractuelle ait été librement consentie par le salarié une telle disposition imposant le rachat du véhicule en leasing dont le salarié bénéficiait auprès de son employeur sera valable. Toutefois, l'employeur devra justifier du montant précis sollicité.