

Nouvelles du service d'étude

Car policy : FAQ

De plus en plus d'employeurs mettent des voitures de société à disposition de leurs travailleurs. Dans la plupart des cas, les travailleurs peuvent l'utiliser tant à titre professionnel qu'à titre privé. L'usage de ces voitures ainsi que les conditions de mise à disposition sont le plus souvent réglementées par des car policy. Ces car policy font l'objet de nombreuses questions par nos membres surtout en cette période où de plus en plus d'employeurs adaptent leurs car policy face à la hausse des prix de l'énergie. Dans cette note, nous avons repris les questions les plus souvent posées pour pouvoir vous aider à y voir plus clair.

1. Qu'est-ce qu'une car policy ?

Une car policy est un document unilatéral émanant de l'employeur qui a pour objet de préciser les modalités les conditions d'utilisation du véhicule mis à disposition ainsi que les droits et devoirs de l'employeur et du travailleur. Celle-ci est généralement signée par l'employeur et le travailleur mais n'est pas l'objet d'une négociation entre les parties. Il s'agit souvent d'un document « à prendre ou à laisser ».

2. Que contient généralement cette policy ?

La car policy ne fait pas l'objet d'un encadrement juridique. Il n'y a pas de mentions obligatoires qui doivent être reprises dans celles-ci. Une car policy n'est donc pas liée à un quelconque formalisme juridique.

Dans la pratique, nous rencontrons des car policy très standardisées établies par les sociétés de leasing et d'autres, plus compétentes qui ont été rédigées de manière plus précises au niveau de l'entreprise.

Toutefois, dans la pratique, on y retrouve généralement les éléments suivants :

- la procédure de commande et de livraison du véhicule ; - la limitation à l'usage professionnel du véhicule ou une mise à disposition pour un usage professionnel et privé ;
- la durée de cette mise à disposition ; - l'évaluation du montant de l'avantage pour le travailleur (contribution personnelle,...) ;
- les interdictions diverses (ex : prêter ou louer le véhicule, utilisation pour des cours de conduite ou lors de compétitions sportives) ;
- les différentes sanctions en cas d'usage abusif ;
- la couverture d'assurance ;
- les instructions en matière d'entretien ;
- pour les voitures électriques : la car policy applicable doit prévoir le remboursement de l'électricité chargée par le chargeur à domicile.



3. Quelle est la valeur légale d'une car policy ?

Une car policy n'a pas en soi, juridiquement, une valeur contraignante. Il s'agit d'un document unilatéral dans lequel l'employeur édicte les règles et directives relatives à la voiture de société conformément au principe de l'autorité patronale.

Toutefois, si la car policy est annexée au règlement de travail et qu'il en ait fait mention dans le règlement de travail, ce document perd son caractère unilatéral et devient une source de droit entre l'employeur et le travailleur. Cette convention ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur. Toute modification de la car policy devra alors respecter la procédure de modification du règlement de travail.

4. L'employeur peut-il modifier unilatéralement la car policy ?

L'employeur a en principe le droit de modifier unilatéralement les conditions prévues dans la car policy (cette possibilité est souvent prévue dans la car policy elle-même) sauf si ces modifications sont importantes et concernent des éléments essentiels du contrat de travail. De plus, s'il s'agit d'une car policy intégrée au règlement de travail, il devra, en outre, respecter la procédure de modification du règlement de travail.

En effet, la modification unilatérale contractuelle est en principe interdite lorsqu'elle présente simultanément les caractéristiques suivantes :

- Elle est imposée unilatéralement par l'employeur
- Elle porte sur un élément essentiel du contrat de travail
- Elle est importante
- Elle est certaine et présente un caractère temporaire ou définitif.

Il faut donc au cas par cas voir si une modification de la car policy constitue une modification unilatérale importante d'une condition essentielle du contrat de travail. La rémunération est considérée comme un élément essentiel du contrat de travail¹. L'usage privé de la voiture de société faisant partie intégrante de la rémunération, l'employeur ne peut pas y apporter des modifications de manière unilatérale. Si l'employeur le fait, cela poserait un problème au regard de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.



5. Qu'est ce qui est considéré comme une modification importante et essentiel de la car policy ?

5.1 Modification de l'usage privé de la voiture :

Dans une car policy, l'employeur précise dans quelle mesure la voiture de société peut être utilisée à des fins privées. Si l'usage privé est autorisé, il est considéré comme faisant partie du package salarial du travailleur. La rémunération constituant une condition essentielle du contrat de travail, l'employeur ne peut unilatéralement y apporter des modifications importantes de manière unilatérale.

L'employeur ne peut donc en principe apporter des modifications importantes en ce qui concerne cette usage. Si l'employeur le fait, le travailleur pourra considérer qu'il s'agit d'une rupture abusive du contrat de travail (« acte équipollent à rupture »), ce qui lui donne droit à une indemnité compensatoire de préavis (outre éventuellement des dommages et intérêts).

5.2 Limitation de l'utilisation de la carte carburant :

Les car policy prévoient souvent l'allocation d'un budget de carburant mensuel ou l'usage limité de celle-ci. Le coût des différentes ressources d'énergies a augmenté et on constate que de plus en plus d'employeurs veulent limiter l'utilisation de la carte carburant. Se pose alors la question de savoir s'ils peuvent modifier unilatéralement la car policy en ce sens ?

La carte carburant si elle peut être utilisée à des fins privées fait partie de la rémunération du travailleur et constitue, à ce titre, un élément essentiel de la relation de travail. Il est difficile de considérer que l'employeur même en vertu de son droit de modification pourrait limiter son usage ou la supprimer.

Si l'employeur envisage une modification temporaire vu la crise de l'énergie de la carte carburant, celle-ci serait difficilement applicable car, même temporaire, une modification unilatérale d'un élément essentiel peut entraîner un acte équipollent à rupture. Même si la modification n'est pas importante, la jurisprudence considère généralement qu'une modification de la rémunération est inacceptable. Par exemple, une limitation du nombre de kilomètres parcourus à titre privé de 80 000km à 78 000km. Il faudra donc examiner au cas par cas si le changement est "important".

5.3 Abaissement de la catégorie de voiture :

En ce qui concerne l'abaissement de la catégorie de voiture, l'employeur peut, en principe, revoir à la baisse la catégorie de voiture de société sauf si la marque ou le type de voiture sont explicitement convenus par les parties. Il faut donc vérifier dans ce cas, dans le contrat de travail, dans la car policy ou toute autre convention conclue entre parties, si une catégorie spécifique de voiture a été convenue entre l'employeur et le travailleur.

En particulier, avec l'électrification du parc automobile et les voitures plus chères qui en découlent, nous constatons que de plus en plus d'employeurs essaient de réduire la taille de leur parc automobile. Après tout, ce qui compte le plus pour les employeurs, c'est le TCO (coût total de possession). Pour les véhicules électriques ou hybrides, le TCO d'une voiture électrique d'une marque moins chère est souvent le même que celui de la version à moteur à combustion d'une marque plus chère.

Tant que ce TCO reste plus ou moins le même pour l'employeur, les employés auront peu de moyens de défense, puisque l'employeur ne leur retire aucun avantage. Les voitures deviennent simplement plus chères à l'achat. Bien sûr, là encore, tout doit être considéré de manière raisonnable.

6. Que se passe-t-il en cas de suspension du contrat de travail?

Certaines car policy prévoient les modalités applicables en cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie. Mais qu'en est-il légalement ? Il faut distinguer entre deux situations selon que le travailleur tombe sous le salaire garanti ou pas. En tout état de cause, la car policy doit respecter les principes suivants.

6.1 Suspension du contrat de travail pendant période d'incapacité couverte par le salaire garanti :

Lorsqu'un travailleur s'absente pour cause de maladie, le travailleur est couvert par le salaire garanti versé par l'employeur. En effet, l'employeur est tenu au paiement de la rémunération durant les 30 premiers jours de l'incapacité de travail (salaire garanti). Durant cette période, il est en droit de garder le véhicule mis à sa disposition tant pour son usage privé que professionnel. La jurisprudence majoritaire va dans ce sens et considère que l'employeur ne peut exiger la restitution du véhicule pendant cette période à défaut de stipulation contraire dans la convention conclue entre les parties.

L'employeur ne peut donc pas récupérer la voiture de société qu'après la période couverte par le salaire garanti. Le délai peut être raccourci dans certains cas (refus de contrôle médical). Toutefois, il peut en être prévu autrement dans la car policy.

6.2 Suspension du contrat de travail pendant période d'incapacité non couverte par le salaire garanti :

Lorsqu'un travailleur s'absente au-delà de la période couverte par le salaire garanti, l'employeur ne lui verse plus de salaire. Il bénéficie d'allocations d'incapacité de travail versées par la mutuelle. Dans ce cas, l'employeur pourrait en principe demander la restitution du véhicule.

Dans la pratique, peu d'employeurs ont recours à cette pratique. Certaines car policy prévoient toutefois la restitution du véhicule après une période donnée. Dans ce cas, le travailleur devra respecter les clauses prévues dans la car policy.

Si l'employeur décide de récupérer la voiture de société, il devra la remettre au travailleur à la fin de la suspension de son contrat travail. Si le véhicule n'est plus disponible, l'employeur devra fournir au travailleur un véhicule équivalent.

6.3 Suspension du contrat de travail pour autres causes (Congé de maternité, congé parental,..)

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental, service militaire, force majeure, absence de courte durée (comparution en justice), congé pour motif impérieux, etc.), le travailleur perd en principe son droit au salaire y compris les avantages en nature sauf si la loi en dispose autrement (par exemple en cas de congé de paternité ou d'adoption, le salarié conserve son droit au salaire pendant les trois premiers jours). Il devra donc restituer le véhicule sauf si la car policy en dispose autrement. Dans la pratique, toutefois, cette question est réglée d'un commun accord.

7. Que se passe-t-il en cas de changement de régime de travail ?

La question se pose de savoir ce que devient l'avantage si le travailleurs bénéficiant d'une voiture de société diminue temporairement son temps de travail en prenant un crédit-temps ou un congé parental, par exemple. Le travailleur va donc être amené à utiliser son véhicule de société à titre privé de manière plus importante.

Cette problématique soulève différentes questions :

- L'employeur peut-il demander la restitution de la voiture durant les périodes d'inactivité ? Techniquement, cela est possible mais peu d'employeurs recourent à cette pratique. Il serait en effet difficile pour l'employeur de demander au travailleur de restituer son véhicule durant ses périodes d'inactivité.
- L'employeur peut-il imposer au travailleur d'intervenir financièrement dans le coût de l'utilisation privée ? La réponse est négative sauf si la car policy prévoit explicitement cette possibilité et que le travailleur marque son accord.

Dans la pratique, pour éviter ces problématiques, les car policy prévoient parfois des clauses limitant l'octroi d'une voiture de société aux travailleurs occupés au moins à mi-temps par exemple.

8. L'employeur peut-il reprendre la voiture de société ?

L'usage privé de la voiture de société est un avantage rémunération qui fait partie du salaire. Selon la jurisprudence, l'employeur ne pourra pas retirer unilatéralement le droit à une voiture de société déjà attribuée. Le travailleur est également taxé par le biais de l'ATN (Avantage de toute nature) pour cette utilisation privée.

9. Que se passe-t-il à la fin du contrat de travail ?

Comme nous l'avons vu dans cette note, la voiture de société est un avantage rémunérateur et fait donc partie intégrante de la rémunération. Lors de la fin du contrat de travail se pose la question du sort de la voiture de société pendant la durée du préavis si la rupture du contrat de travail a lieu moyennant préavis. Si le contrat de travail prend fin moyennant une indemnité de rupture, se pose également la question de savoir comment l'usage privé de la voiture doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis.

Certaines car policy prévoient les modalités spécifiques en cas de fin du contrat de travail mais celles-ci doivent respecter les principes suivants.

9.1 Durant la durée du délai de préavis

Le contrat de travail se poursuit jusqu'à la fin du délai de préavis. Les droits et obligations de l'employeur et du travailleur perdurent pendant cette période. Se pose la question de savoir si un travailleur peut conserver sa voiture pendant le délai de préavis. En principe, l'avantage que représente l'usage privé de la voiture de société faisant partie intégrante de la rémunération, celui-ci persiste pendant la durée du préavis. Il en est de même pendant les congés au cours duquel le travailleur a le droit de chercher un nouvel emploi. Ces congés devant être donnés avec maintien du salaire, l'usage privé de la voiture de société doit être maintenu.

9.2 En cas de résiliation immédiate moyennant paiement d'une indemnité de préavis

La résiliation immédiate d'un contrat de travail moyennant une indemnité de rupture implique la fin de l'obligation pour l'employeur de payer le salaire du travailleur. La voiture doit, dans ce cas-là, être immédiatement restituée.

Le calcul de l'indemnité de rupture tient compte de l'avantage de l'usage à titre privé de la voiture de société⁴. La question se pose de l'évaluation de cet avantage. La jurisprudence considère que l'utilisation privée de la voiture de société doit être évaluée ex aequo et bono. Cela veut dire que l'évaluation doit se faire par référence à l'avantage matériel qu'en retire le travailleur. Sont donc pris en compte, notamment, la marque, le type de voiture, dans quelle mesure le salarié parcourt un certain nombre de kilomètres privés, l'usage qu'en fait le salarié et le fait que le salarié supporte certains coûts⁵. Des listes spéciales sont disponibles à cet effet.

10. Le travailleur est-il obligé d'accepter et de signer les modifications apportées à une car policy ?

Lorsque l'employeur apporte des modifications à la car policy, il communique généralement les changements aux travailleurs et leur demande de signer la policy « pour réception et accord ».

La question se pose de savoir si l'accord du travailleur est requis pour que les modifications de la car policy soient valablement introduites. Il faut, à cet égard, distinguer selon qu'il s'agisse de modifications accessoires ou importantes :

- S'il s'agit de modifications importantes qui touchent à l'avantage proprement dit (Exemple : modifier l'usage privé de la voiture de société) : L'employeur a besoin de l'accord du travailleur puisqu'il s'agit d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement la rémunération du travailleur.
- S'il s'agit de modifications accessoires (Exemple : prolongation de la durée du leasing, conditions d'attribution,...). L'employeur ne doit pas avoir l'accord du travailleur. Même si le travailleur ne signe pas la car policy, cela n'aura pas de conséquence.

Face à une modification de la car policy, le travailleur peut adopter différentes attitudes :

- Soit il est d'accord avec la modification apportée par l'employeur, il n'y a pas de problème, le travailleur peut donc signer la modification de la car policy.
- Soit il n'est pas d'accord avec la modification apportée par l'employeur, il a plusieurs possibilités :
 - Soit il peut prendre contact avec le service du personnel seul ou via les représentants syndicaux pour essayer de trouver un accord avec l'employeur sur les modifications apportées.
 - Soit il poursuit l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions et met l'employeur en demeure d'annuler la modification dans un délai fixé c'est-à-dire de rétablir les conditions de travail. Dans ce cas, si l'employeur ne le fait pas, le travailleur pourrait considérer qu'il y a une modification d'un élément essentiel du contrat de travail et demander la rupture du contrat⁶.
 - Soit il ne réagit pas dans un délai raisonnable, l'employeur pourrait considérer qu'il s'agit d'une acceptation implicite des nouvelles conditions. Un constat d'acceptation implicite doit toutefois être établi avec prudence⁷.
 - Soit il peut invoquer immédiatement la rupture irrégulière du contrat de travail (sans mise en demeure préalable).



Points d'attentions :

En pratique, en cas de modification par l'employeur de la car policy, le travailleur doit faire attentions aux éléments suivants :

- La portée de la modification : Celle-ci concerne-t-elle l'usage privé de la voiture (=rémunération) ou un élément accessoire ?
- L'importance de la modification : est-ce que la modification est à ce point importante qu'il puisse s'agir d'une modification unilatérale importante des conditions de travail essentielles du contrat de travail ?
- la manière de réagir : Est-ce qu'une discussion est possible avec l'employeur sur les modifications proposées ? Est-ce que le travailleur souhaite poursuivre la relation de travail ? Est-ce que le point ne devrait pas être discuté en délégation syndicale ?
- Le délai de réaction : le travailleur qui ne conteste pas les modifications dans un délai raisonnables pourrait être considéré comme ayant accepté tacitement les modifications.

