

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Comment reconnaître et dénoncer un usage d'entreprise ?

Qu'est ce qu'un « usage » ? Pas de définition légale Il n'existe pas de définition « légale » de l'usage, aucun article du code du travail à proposer. La définition de l'usage évolue ...

Sommaire

- Qu'est ce qu'un « usage » ?
- Usages : 3 conditions cumulatives
- Dénonciation d'un usage
- Usages : effets de la dénonciation

Qu'est ce qu'un « usage » ?

Pas de définition légale

Il n'existe pas de définition « légale » de l'usage, aucun article du code du travail à proposer.

La définition de l'usage évolue au fur et à mesure des décisions de justice (Conseil de prud'hommes et parfois Cour de cassation).

Usage= avantage

On peut définir l'usage comme un droit que l'employeur accorde de manière unilatérale et implicite à ses salariés sans que ni la loi, ni la convention collective, ni les accords collectifs ne le lui imposent.

Quelques notions importantes peuvent être citées :

- Créer un usage dans une entreprise c'est décider d'attribuer aux salariés un avantage ;
- La création de cet usage se fait dans un mode informel (c'est à dire qu'une forme particulière n'est pas nécessaire) ;
- L'usage marque ainsi la volonté implicite de l'employeur de reconnaître ou d'attribuer certains avantages aux salariés ;
- Un usage ne peut pas être moins favorable qu'une convention collective ou une loi.

Cela étant l'employeur n'a pas toujours pleinement conscience d'accorder un avantage à ses salariés.

En effet, un usage peut naître d'une pratique établie à l'initiative des salariés, sans opposition de l'employeur.

L'usage peut exister au niveau de l'entreprise ou seulement à celui d'un ou plusieurs établissements.

Il est obligatoire seulement au niveau où il a été créé.

Le salarié muté dans un établissement où l'usage en vigueur dans son établissement d'origine ne s'applique pas perd le bénéfice de ce droit

Cour de cassation du 10/01/1985 n° 81-42801

Usages : 3 conditions cumulatives

Pour que l'on puisse parler d'usage, il est obligatoire que les 3 conditions suivantes soient cumulativement (c'est-à-dire en même temps) respectées :

1 : FIXITE

Fixité dans le montant ou la façon de calculer ou de déterminer l'avantage (exemple : 13ème mois, prime selon l'ancienneté dans l'entreprise, etc.) ;

2 : GENERALITÉ

Applicable pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie (exemple pour les cadres uniquement mais en veillant à justifier la raison pour laquelle seuls certains salariés bénéficient de l'usage, au risque que cette attribution puisse être jugée de discriminatoire) ;

3 : CONTINUITÉ

Pratique répétée (exemple une prime versée pendant 3 mois peut ne pas être considérée comme un usage).

Ce qui veut dire aussi, que si l'une (au moins) des 3 conditions n'est pas remplie, nous ne pouvons alors pas parler d'un « usage ».

Dénonciation d'un usage

Les règles de dénonciation

Pour que l'usage soit supprimé, l'employeur doit :

1. Informer institutions représentatives ;
2. Informer individuellement les salariés ;
3. Respecter un délai de prévenance suffisant (aucun texte ne fixe le délai qui sera apprécié par le juge).

Informers institutions représentatives

La Cour de cassation considère qu'il s'agit de la 1^{ère} étape que doit respecter l'employeur.

Cour de cassation du 13/02/1996 n° 93-42309

L'information doit être communiquée aux délégués du personnel lors de la réunion mensuelle, mais aussi de façon individuelle et par écrit.

Bien entendu, en l'absence de représentants du personnel, cette étape n'est pas à prendre en compte, sous réserve que l'employeur ait effectivement organisé des élections professionnelles et qu'un PV de carence ait été rédigé.

Informers individuellement les salariés

La prudence, selon nous, est d'informer chaque salarié par écrit, de préférence en lettre recommandée ou lettre remise en main propre.

Les informations suivantes ont été considérées comme non licites par la Cour de cassation :

- Affichage ;
- Annonce faite lors d'une réunion du personnel ;
- Mention portée sur le bulletin de salaire.

Cour de cassation du 27/11/1990 n° 87-42404

Cour de cassation du 4/07/1995 n° 92-40076

Cour de cassation du 9/04/2002 n° 00-41783

Respecter un délai de prévenance suffisant (aucun texte ne fixe le délai qui sera apprécié par le juge)

A titre d'exemple, a été considéré comme un délai suffisant la dénonciation d'un usage en juin pour une prime 13^{ème} mois habituellement versée sur la paye de décembre.

Cour de cassation du 27/04/1989 n° 86-45468

La Cour de cassation s'est prononcée de nombreuses fois à ce sujet, et les cas suivants ont été considérés comme constituant une dénonciation réalisée dans un délai de prévenance insuffisant.

Description de l'usage	Date dénonciation	Référence arrêt de la Cour de cassation
Versement prime de campagne versée habituellement en juillet	30 juin	24/10/1997 n° 96-40927
Prime 13 ^{ème} fois versée habituellement au mois de décembre	20 novembre	5/02/1992 n° 88-41643
Prime de vacances dont les salariés bénéficient sur la paye de mai	22 mai	22/12/1988 n° 86-42715

Dénonciation par accord collectif ?

On peut aussi mettre fin à un usage par un accord collectif même moins favorable, pour autant que l'accord ait le même objet.

Extrait de l'arrêt

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si l'accord d'entreprise du 23 janvier 2002 n'avait pas mis fin aux usages litigieux, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des règles et de l'accord susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de paiement de dommages-intérêts pour retard de paiement, l'arrêt rendu le 15 décembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sauf sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges

Cour de cassation 5/04/2012 pourvoi n°

10-12182

Vous pouvez retrouver l'arrêt en détails, en [cliquant ici](#).

Usage sur un contrat de travail

A contrario, l'usage présent sur un contrat de travail ne se supprime pas sauf à modifier le contrat de travail.

De même, une clause du contrat de travail prévoyant la renonciation par le salarié d'un usage pratiqué dans l'entreprise doit être considérée comme nulle.

Cour de cassation du 27/03/2001 n° 98-44292

Usages : effets de la dénonciation

Dénonciation licite

Si la dénonciation est licite, l'usage cesse de produire ses effets, les salariés ne peuvent en aucun cas en demander le bénéfice par la suite.

Cour de cassation du 25/02/1998 n° 85-40821

Dénonciation illicite

Si la dénonciation n'est pas faite dans les règles édictées plus haut, l'usage perdure et les salariés doivent en bénéficier bien entendu, jusqu'à une nouvelle dénonciation régulière éventuelle.

Cour de cassation du 16/12/1998 n° 95-40385