

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 37

Mais au fait :

Quelle est la définition de l'usage ?

Un usage d'entreprise est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés. Il doit présenter les caractères de généralité, de constance et de fixité.

Par généralité, il faut entendre « avantage non individuel ». Pour qu'il y ait usage, l'avantage doit être collectif.

Par ailleurs, un usage doit être fixe. Il y a fixité lors que les conditions d'octroi et les modalités de calcul sont fixées selon des critères objectifs, identifiables et constants.

À partir de combien de temps un avantage peut-il être considéré comme un usage ?

La notion d'usage suppose qu'il y ait une répétition et que l'avantage ait été attribué au moins deux fois, même si les tribunaux exigent généralement une répétition plus importante. Ainsi, le versement unique d'une prime est insuffisant **pour qu'il en résulte un usage.**

Est-il possible de supprimer un usage établi de longue date ?

La Cour de cassation reconnaît la possibilité pour l'employeur **de supprimer un avantage** instauré par voie **d'usage** au profit de ses salariés.

L'employeur dispose **d'un pouvoir souverain** pour modifier ou supprimer un usage. La dénonciation n'a pas à être motivée ou justifiée par celui-ci.

La modification ou la suppression par un employeur d'un usage instauré dans l'entreprise est opposable au salarié, *à moins que cet usage ne soit intégré aux dispositions du contrat de travail*, dès lors que cette décision est précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Comment s'y prendre ? quelle est la procédure de dénonciation de l'usage ?

La révocation de l'usage doit être formalisée.

Pour que l'usage soit valablement dénoncé, l'employeur doit :

- **Informé individuellement les salariés ;**
- **informer les institutions représentatives ;**
- **respecter un délai de prévenance suffisant.**

La dénonciation ne peut être effective qu'à une **date postérieure** à l'accomplissement de ces formalités.

Pour ce qui est des conditions et de la portée de la dénonciation d'un usage, la juriste du service social a attiré l'attention d'Antoine sur les points suivants :

- Le délai de **prévenance** de la dénonciation doit être **suffisant**. Aucun texte ne fixe le délai de prévenance. En cas de litige, le juge apprécie si, compte tenu des circonstances, ce délai est suffisant. Un délai de **3 mois** est le plus souvent pris comme référence. Mais l'employeur peut choisir un délai plus court ;
- les **salariés** doivent être informés **individuellement** ;
- l'employeur n'est pas obligé de **motiver** la dénonciation ;
- l'avantage procédant de l'usage ne s'incorpore pas dans le contrat de travail ;
- L'information du personnel par voie **d'affichage** est **insuffisante**.

Forme de l'information : *pour des raisons de preuve, il est recommandé de procéder à l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou de remettre une lettre contre décharge à l'ensemble des salariés concernés ou susceptibles d'être concernés par l'avantage.*

Quelles sont les conséquences de la dénonciation ?

L'usage cesse de recevoir application au terme du délai de prévenance.

La dénonciation régulière d'un usage par l'employeur est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent alors prétendre pour l'avenir au maintien des avantages ainsi supprimés.

Quels sont les types d'usages ?

Les usages les plus fréquents dans notre branche d'activité sont les suivants : prime d'ancienneté, jours de congés supplémentaires (sixième semaine de congés), prime d'équipe spécifique à l'entreprise.

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs usages n'hésitez pas à nous consulter.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org