



Les Usages d'Entreprise



Définition de l'usage

Qu'est-ce qu'un usage d'entreprise ?

Ce n'est rien d'autre qu'une pratique habituellement suivie dans l'entreprise et qui permet aux salariés de bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'un avantage supplémentaire par rapport à ce qu'ils peuvent prétendre en vertu de la loi, de la convention collective ou de leur contrat de travail.

A force d'être répétée, la pratique finit par devenir obligatoire, **bien qu'il n'y en ait aucune trace écrite** dans la convention collective, dans l'accord d'entreprise ou dans les contrats de travail des salariés.

Les exemples d'usage sont très nombreux : primes diverses (de treizième mois, d'ancienneté, d'assiduité, de rendement, de fin d'année, de vacances, etc.), jours de congés supplémentaires, repos compensateurs, rémunération des temps de pause, heures de délégation plus nombreuses que celles prévues par le Code du travail, application volontaire d'une convention collective, etc.

N'importe quelle pratique ne donne pas nécessairement naissance à un usage d'entreprise. Il doit s'agir d'une pratique constante, générale et fixe. Ce sont les tribunaux qui apprécient au cas par cas ces trois caractéristiques.

- la pratique doit être générale : elle doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une catégorie de salariés (ouvriers, employés, cadres, travailleurs postés, etc.). Ce ne sera pas le cas lorsqu'un seul salarié bénéficie de l'avantage supplémentaire ;
- la pratique doit être constante : il faut qu'elle se soit répétée un certain nombre de fois avant de devenir un usage d'entreprise. Il n'existe ni minimum, ni maximum. Le versement d'une prime une seule fois ne suffit pas. En revanche, le versement d'une prime de fin d'année pendant trois années consécutives aux salariés ayant six mois d'ancienneté suffit pour caractériser la constance de la pratique. L'octroi de l'avantage ne doit pas dépendre de la volonté discrétionnaire de l'employeur et ne doit pas être qu'occasionnel ;
- la pratique doit être fixe : l'avantage octroyé au salarié doit avoir une certaine fixité dans son montant ou dans ses modalités de calcul ainsi que dans ses conditions d'attribution. Il faut qu'il y ait une certaine objectivité car l'octroi de l'avantage et ses modalités de calcul ne doivent pas dépendre de la volonté exclusive de l'employeur.

Obligation de respecter l'usage

Tant qu'il n'a pas été régulièrement dénoncé par l'employeur, l'usage d'entreprise demeure obligatoire. L'employeur doit le respecter au même titre que la loi, la convention collective ou le contrat de travail. Il importe peu que l'usage ne soit pas consigné par écrit.

Si spontanément l'employeur ne respecte plus l'usage, les salariés pourront en réclamer l'application. Ils pourront, par exemple, réclamer le paiement de la prime qu'ils avaient l'habitude de percevoir ou demander le bénéfice des jours de congés supplémentaires que l'employeur avait l'habitude de leur accorder en application de l'usage.

Dénonciation de l'usage

L'usage n'est pas intangible, car il ne faut pas perdre de vue qu'il procure au salarié un avantage supplémentaire que l'employeur n'était pas obligé d'attribuer. Cet avantage peut être unilatéralement supprimé par le chef d'entreprise. C'est ce que l'on appelle la dénonciation de l'usage. Si elle est régulière, les salariés ne pourront pas prétendre que leur contrat de travail a été modifié car l'usage d'entreprise ne s'incorpore pas au contrat de travail et ne constitue pas un avantage acquis.

Pour dénoncer régulièrement l'usage, l'employeur doit informer individuellement chaque salarié, informer ses institutions représentatives du personnel et respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre l'engagement d'éventuelles négociations. Si ces trois conditions ne sont pas respectées, la dénonciation ne sera pas valable et l'usage continuera à s'appliquer. La dénonciation ne peut pas être implicite. Le fait que l'employeur ait cessé d'appliquer l'usage ou que les salariés ne réclament rien ne vaut pas dénonciation régulière de l'usage.

En revanche, l'employeur n'a pas à motiver sa décision. Il n'en demeure pas moins que la dénonciation ne doit pas reposer sur un motif illicite.

Ce n'est que si un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise que l'employeur n'aura pas à dénoncer l'usage, celui-ci étant automatiquement remis en cause.

Engagement unilatéral

Les règles concernant les usages d'entreprise sont valables pour les engagements unilatéraux de l'employeur. Un engagement unilatéral est en pratique une décision que l'employeur a prise dans le cadre de son pouvoir de direction, de gestion et d'organisation de l'entreprise.

De par sa décision, l'employeur s'engage lui-même vis-à-vis des salariés. Mais, comme pour un usage, il peut revenir sur sa décision.

Quelques exemples

♦ *L'usage est une pratique d'entreprise constante, générale et fixe que l'employeur est tenu de respecter tant qu'il ne l'a pas régulièrement dénoncé*

Cassation sociale, 20 juin 1984, Sté SICAM c/ Bolchon et a., n° 1667

Résumé : Le fait de verser pendant trois ans une prime de fin d'année à l'ensemble du personnel justifiant d'une ancienneté de six mois constitue un usage d'entreprise obligatoire pour l'employeur

Les faits

Un employeur qui avait versé pendant trois années consécutives une prime de fin d'année à l'ensemble du personnel justifiant d'une ancienneté de six mois décide unilatéralement de supprimer cet avantage. Les salariés de l'entreprise demandent et obtiennent en justice la condamnation de l'employeur au paiement de cette prime qu'il avait pourtant supprimée.

L'explication

Que s'est-il passé ? Pourquoi l'employeur a-t-il dû payer la prime de fin d'année alors que ni la convention collective ou l'accord d'entreprise, ni les contrats de travail des salariés ne l'obligeait à le faire ? En fait, la prime litigieuse remplissait les caractères de constance, de généralité et de fixité, ce dont il en résultait qu'elle constituait un usage d'entreprise. Or, au même titre que la loi, que l'accord collectif de travail et que le contrat de travail, l'employeur doit respecter l'usage d'entreprise. A force de se répéter, l'habitude devient obligatoire.

Remarque *C'est au salarié qui invoque l'existence d'un usage d'entreprise d'en apporter la preuve par tous moyens.*

Dans notre affaire, la prime de fin d'année, qui n'était pas fonction de l'activité de la société (elle était donc fixe), avait été versée en 1977, 1978 et 1979 à tout le personnel justifiant d'une ancienneté de six mois (elle était donc générale) et son montant n'avait jamais baissé d'une année sur l'autre (elle était donc constante). Conséquence : le versement de la prime, sur lequel le personnel était en droit de compter, avait un caractère obligatoire pour l'employeur.

Ce qu'il aurait fallu faire

Si l'employeur avait souhaité supprimer régulièrement la prime de fin d'année, il aurait dû dénoncer l'usage d'entreprise qui s'était créé en informant de sa décision les salariés et les représentants du personnel dans un délai de prévenance suffisant. L'autre solution aurait consisté à ne pas laisser l'usage d'entreprise s'instaurer en faisant, par exemple, varier le montant de la prime d'une année sur l'autre ou encore en ne la versant pas régulièrement.

Egalement jugé

- Le versement aux salariés d'une prime de quatorzième mois une seule fois ne suffit pas à établir l'existence d'un usage d'entreprise obligatoire pour l'employeur (Cassation sociale, 7 décembre 1989, n° 4866). De même, le fait d'octroyer à un seul membre du comité d'entreprise des heures de délégation supplémentaires consacrées à la préparation des réunions ne permet pas de déduire l'existence d'un usage obligatoire (Cassation sociale, 14 janvier 1987, n° 268).
- Le fait de permettre pendant dix ans la désignation de deux délégués syndicaux au lieu d'un, constitue un usage d'entreprise (Cassation sociale, 7 décembre 1989, n° 4866).
- Il en est de même du fait d'octroyer au personnel, pendant six ans, un repos compensateur chaque fois qu'un jour férié a coïncidé avec un jour de repos normal dans la semaine (Cassation sociale, 16 novembre 1977, n° 1643).
- Le versement d'une prime calculée suivant des règles préétablies en fonction de critères d'assiduité identiques pour tous les salariés constitue un usage d'entreprise (Cassation sociale, 22 juillet 1986, n° 2193).
- L'attribution depuis plusieurs années d'un logement au siège de l'entreprise à des salariés travaillant sur des chantiers éloignés de ce siège ainsi que le versement par l'employeur d'indemnités de transport et de déplacement constitue un usage d'entreprise (Cassation sociale, 7 mai 1991, n° 1830).

♦ **L'employeur qui souhaite dénoncer un usage d'entreprise doit à la fois informer individuellement chaque salarié et les représentants du personnel en respectant un délai de prévenance suffisant**

Cassation sociale, 2 octobre 1990, Prouvée (s/ Assoc. Centre d'observation et de traitement Anne Franck de la région Lilloise, n° 3366

Résumé: L'employeur peut unilatéralement supprimer des jours de congés supplémentaires qui étaient octroyés aux salariés en vertu d'un usage d'entreprise à condition de le dénoncer régulièrement

Les faits

Un employeur avait l'habitude de faire bénéficier ses salariés de six jours de congés supplémentaires au lieu des trois prévus par la convention collective. Après avoir informé suffisamment longtemps à l'avance chaque salarié et le comité d'entreprise, le chef d'entreprise a décidé de ne plus octroyer cet avantage. Malgré cette décision, un salarié a alors réclamé le bénéfice de ces jours de congés. Ayant considéré que ce qu'avait fait l'employeur était tout à fait valable, la Cour de cassation ne lui a pas donné gain de cause.

L'explication

Que s'est-il passé ? Comme il est en droit de le faire, l'employeur a tout simplement dénoncé l'usage d'entreprise qui s'était instauré à propos des jours de congés supplémentaires. La jurisprudence décide depuis fort longtemps qu'un employeur peut supprimer un avantage qu'il a instauré par voie d'usage au profit de ses salariés, à condition d'informer à la fois les intéressés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'engager d'éventuelles négociations.

Si ces trois conditions sont respectées, l'usage disparaît et les salariés ne pourront plus réclamer l'avantage dont ils bénéficiaient auparavant. En revanche, si elles ne le sont pas, l'usage reste en vigueur et l'employeur devra le respecter. En pratique, les salariés pourront en réclamer l'application, même plusieurs années après.

Remarque *Aucune dénonciation n'est nécessaire lorsqu'un accord collectif ayant le même objet que l'usage d'entreprise a été conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord ayant pour effet de mettre fin à cet usage.*

Ce qu'il aurait fallu faire

L'employeur a adopté la bonne attitude, ce qui lui a permis de supprimer régulièrement l'avantage. En revanche, ce qu'il a fait n'aurait pas suffi si l'avantage en question s'était incorporé au contrat de travail du salarié, c'est-à-dire si une clause contractuelle avait expressément prévu l'octroi de jours de congés supplémentaires. Il est préférable de procéder à une information écrite. Quant au délai de prévenance que l'employeur doit respecter, il doit être suffisant. Il n'existe pas de minimum. En tout état de cause, il ne faut pas agir avec précipitation.

Egalement jugé

- Pour être régulière, la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral doit être précédée d'un délai suffisant pour permettre des négociations et être notifiée, outre aux représentants du personnel, à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite. La dénonciation ne peut être effective qu'à une date postérieure à ces formalités (Cassation sociale, 20 juin 1993, n° 98-43.395).
- L'information que l'employeur est tenu de donner aux salariés lors de la dénonciation d'un usage doit être individuelle, l'information donnée par voie d'affichage ne suffisant pas (Cassation sociale, 20 février 1992, n° 729).
- L'envoi par l'entreprise d'un courrier confidentiel destiné au seul secrétaire du comité d'entreprise, sans prévenir individuellement les salariés de la modification apportée à leurs conditions de rémunération du fait de la remise en cause de l'usage ne suffit pas (Cassation sociale, 7 janvier 1992, n°28).
- La seule annonce faite aux délégués du personnel d'une redéfinition d'ensemble de la paie ne vaut pas dénonciation d'un usage en vertu duquel l'employeur était tenu de verser une prime de treizième mois (Cassation sociale, 29 juin 1995, n° 3024).
- L'employeur qui remet en cause le 1er décembre une prime de treizième mois payable fin décembre ne respecte pas un délai de prévenance suffisant (Cassation sociale, 3 mars 1993, n° 896).
- La remise en cause irrégulière d'un usage instituant une prime d'ancienneté n'est pas opposable au salarié. Le salarié qui refuse ses nouvelles conditions de rémunération par écrit ne peut être considéré comme démissionnaire (Cassation sociale, 27 mai 1997, n° 2284).

♦ **L'usage d'entreprise ne s'incorpore pas au contrat de travail du salarié : sa dénonciation par l'employeur n'emporte pas modification de ce contrat**

Cassation sociale, 13 février 1996, Sté M. et N. Euro production c/ Mme Carreau et a., n° 594

Résumé : L'employeur qui souhaite supprimer une prime de treizième mois versée en vertu d'un usage d'entreprise peut le faire en informant les salariés et les représentants du personnel de sa décision. Les salariés ne pourront pas invoquer une modification de leur contrat de travail.

Les faits

En vertu d'un usage, les salariés d'une entreprise percevaient une prime de treizième mois. Souhaitant mettre fin à cette pratique, l'employeur a annoncé le 18 décembre 1991 au comité d'établissement que cette prime ne serait pas payée en 1991. Le 25 septembre 1992, il a à nouveau averti le comité d'établissement que la prime 1992 était supprimée. Plusieurs salariés ont alors saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement des primes litigieuses. Celui-ci leur a donné gain de cause et a condamné l'employeur à payer les primes de treizième mois.

L'explication

Que s'est-il passé ? L'employeur n'a tout simplement pas régulièrement dénoncé l'usage. Conséquence : celui-ci était toujours en vigueur et devait recevoir application. Il importait peu que les salariés connaissent déjà la décision de l'employeur.

Remarque *Même si la dénonciation de l'usage a des conséquences sur la rémunération des salariés, cela ne constitue pas une modification du contrat de travail.*

L'employeur soutenait que le refus des salariés de la modification unilatérale de leur contrat de travail résultant de la suppression de la prime de treizième mois s'analysait en un licenciement pour motif économique. Il ne pouvait pas être condamné au paiement de cette prime. La Cour de cassation n'a pas retenu cette argumentation et a décidé que lorsqu'une prime est due en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, elle n'est pas incorporée au contrat de travail et la dénonciation de l'usage ou de l'engagement unilatéral de l'employeur n'emporte aucune modification à ces contrats.

De son côté, le salarié ne pourra pas davantage soutenir que l'usage d'entreprise s'est incorporé à son contrat de travail et qu'en le dénonçant l'employeur a modifié son contrat de travail. Il devra se soumettre à ses nouvelles conditions de travail, même si la dénonciation de l'usage a des conséquences sur sa rémunération. A défaut, il pourra être licencié, éventuellement pour faute grave.

Ce qu'il aurait fallu faire

Pour supprimer valablement la prime de treizième mois, l'employeur aurait dû informer de sa décision les salariés individuellement ainsi que les représentants du personnel en respectant un délai de prévenance suffisant pour permettre l'engagement d'éventuelles négociations. Si tel avait été le cas, la dénonciation aurait été opposable à l'ensemble du personnel.

Egalement jugé

- La dénonciation régulière par l'employeur d'un usage est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures (Cassation sociale, 25 mars 1988, n° 866).
- Un employeur peut supprimer un usage consistant à prendre en compte le temps de pause consacré à la douche comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, sans que les salariés puissent invoquer une modification de leur rémunération (Cassation sociale, 10 février 1998, n° 705).