

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

L'usage d'entreprise est un avantage accordé **librement** et de manière **répétée** par l'employeur à ses salariés, sans que la loi, la convention collective ou le contrat de travail ne le lui impose. Plusieurs critères définissent l'usage.

L'employeur peut supprimer ou modifier un usage en respectant une procédure. L'usage doit être appliqué tant qu'il n'a pas été dénoncé. Que faire si l'employeur n'applique pas l'usage d'entreprise ? Nous vous présentons les différentes informations à retenir.

Quels sont les critères définissant un usage d'entreprise ?

L'usage est une **pratique répétée** de l'employeur marquant sa volonté **d'attribuer certains avantages aux salariés** de l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, du versement d'une prime particulière ou de l'octroi de congés supplémentaires.

Pour être reconnue comme étant un usage, cette pratique doit **respecter les 3 critères suivants** :

Généralité, c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou à une catégorie du personnel (ouvriers de la maintenance par exemple)

Constance, c'est-à-dire attribué régulièrement (une prime versée depuis plusieurs années par exemple)

Fixité, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises (une prime dont le mode de calcul est défini et fixé à l'avance avec des critères objectifs par exemple).

L'usage est mis en place **sans procédure particulière** par l'employeur et ne fait pas l'objet d'un écrit.

Exemple

Une prime de fin d'année d'un montant ou d'un mode de calcul fixe, accordée à tout le personnel tous les ans depuis 5 ans, est un usage d'entreprise.

L'employeur peut-il supprimer ou modifier un usage d'entreprise ?

Oui, l'employeur peut **supprimer ou modifier** un usage. C'est ce que l'on appelle la dénonciation d'un usage .

L'employeur n'a pas à justifier sa décision.

Il doit alors respecter la procédure suivante :

Informier le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié

Informier individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage, une réunion d'information, la diffusion d'une note interne ne suffisent pas)

Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle.

Exemple

Si l'employeur souhaite supprimer un complément de 13^e mois versé en décembre, il doit avertir en mai chaque salarié individuellement et en juin les représentants du personnel.

Quelles sont les conséquences de la modification ou de la suppression d'un usage d'entreprise ?

Si l'employeur a informé le CSE (lorsqu'il existe) et les salariés individuellement en respectant un délai suffisant, les salariés ne peuvent plus prétendre au maintien de l'avantage que l'employeur leur accordait jusque-là.

La procédure de dénonciation (information du CSE lorsqu'il existe, information individuelle des salariés, respect d'un délai de prévenance) doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression ou la modification de l'usage en question.

Que faire si l'employeur n'applique pas l'usage d'entreprise ?

L'usage **s'impose à l'employeur**.

Si les règles de dénonciation d'usage ne sont pas respectées, l'usage d'entreprise **doit continuer de s'appliquer** et le salarié peut réclamer son maintien à l'employeur.

Un modèle de document permet de réclamer son maintien :

- Réclamer le maintien d'un usage d'entreprise irrégulièrement supprimé

Le salarié qui demande l'application d'un usage **doit apporter la preuve de son existence**

Il peut le faire par tout moyen : témoignages d'autres salariés, bulletins de salaire, affichage dans l'entreprise par exemple.

Le salarié peut également **saisir directement le conseil de prud'hommes** en cas de litige avec l'employeur.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Et aussi...

- Saisir le conseil de prud'hommes (CPH)

Services en ligne

- Réclamer le maintien d'un usage d'entreprise irrégulièrement supprimé

Modèle de document

Textes de référence

- Arrêt de la Cour de cassation (Chambre sociale) n° 82-42.115 du 27 mai 1987

Critères de généralité, de constance et de fixité définissant l'usage

- Arrêt de la Cour de cassation (Chambre sociale) n° 92-41.584 du 27 mars 1996

Application obligatoire d'un usage

- Arrêt de la Cour de cassation (Chambre sociale) n° 94-19.466 du 3 décembre 1996

Information donnée lors de la dénonciation (ou de la modification) d'un usage

- Arrêt de la Cour de cassation (Chambre sociale) n° 09-13.110 du 13 octobre 2010

Respect d'un préavis lors de la dénonciation (ou de la modification) d'un usage



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00