

LA DENONCIATION DE L'USAGE

Un usage d'entreprise est une pratique instaurée par l'employeur qui se traduit par l'attribution d'un **avantage** au profit de ses salariés. Pour être qualifié d'usage, cet avantage doit répondre à plusieurs critères.

L'employeur peut toujours le supprimer, mais il doit respecter certaines règles.



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

L'usage d'entreprise correspond à une pratique ou avantage régulier que l'employeur accorde librement à ces salariés, sans que la loi, une convention collective, un accord ou le contrat de travail ne l'impose.

Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé doit réunir **trois critères** :

- ➔ **La généralité** : L'avantage bénéficie à l'ensemble du personnel salarié ou à une catégorie de personnel bien déterminée (**ex** : uniquement pour les Cadres)
- ➔ **La fixité** : L'usage s'applique selon des modalités fixes, stables.
(Par exemple, pour une prime annuelle, le mode de calcul doit être constant et fixé à l'avance, avec des critères objectifs : **ex** : égale au salaire de décembre, sous condition d'ancienneté de 1 an...)
- ➔ **La constance** : L'avantage est versé régulièrement et l'a déjà été plusieurs fois de suite, se distinguant ainsi d'une mesure ponctuelle (**ex** : prime annuelle versée depuis + de 2 ans)

Quelques exemple d'éléments considérés comme un usage

Eléments	Oui	Non
Erreur d'interprétation de la convention collective pendant plusieurs mois		X
Octroi d'une majoration de salaire + importante que le minimum	X	
Prime d'ancienneté avec calcul plus favorable que la convention	X	
Prime de fin d'année non prévue par la convention ou le contrat	X	
Prise en compte dans le temps de travail effectif de situations non assimilées comme telles par la loi ou par la convention collective	X	
Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales obligatoires (ex : prise en charge à 100% de la mutuelle)	X	
Report des CP non pris au 31/05 sur la nouvelle période	X	
Mauvaise application d'une règle de droit		X
Pratique de la subrogation dans l'entreprise (non imposée par la CCN)		X
Départ de l'entreprise 2 heures plus tôt tous les derniers vendredis de chaque mois pour tous les employés et ouvriers depuis 2 ans	X	

Comment supprimer un usage d'entreprise ?

La dénonciation d'un usage n'a pas à être motivé. L'employeur n'est donc pas obligé de s'expliquer sur sa décision. En revanche, il faut respecter une procédure.

Etape 1 → L'information des représentants du personnel

L'employeur doit informer le **Comité d'entreprise** ou, à défaut les **délégués du personnel** :

- Des raisons de la dénonciation.
- De la nature de l'avantage supprimé.
- De la date de suppression effective après respect du délai de prévenance.

L'information est donnée en réunion, après inscription dans la convocation et dans l'ordre du jour.
La dénonciation doit figurer dans le compte-rendu de la réunion.

En l'absence de représentant du personnel : il faut informer directement chaque salarié par courrier.

Etape 2 → L'information individuelle des salariés

L'employeur doit informer les salariés concernés de son intention de supprimer l'usage, par une lettre spécifique adressée individuellement à chacun d'entre eux (remise en mains propres contre décharge ou en recommandé avec accusé de réception).

Les salariés n'ont pas à donner leur accord, sauf s'il s'agit d'une disposition figurant dans leur contrat de travail.

Si l'usage d'entreprise est indiqué dans le contrat de travail, la procédure de dénonciation est différente : il faut modifier le contrat par avenant, et donc obtenir l'accord du salarié.

A NOTER :

La procédure de dénonciation sera nulle si l'absence de représentants du personnel est due à une négligence de l'employeur. Il faudra alors mettre en place des DP pour pouvoir dénoncer !

ZOOM : Dans quels délais ?

Le droit du travail ne fixe **aucun délai** entre le moment où l'employeur informe les représentants du personnel et les salariés, et celui où l'usage est effectivement supprimé.

Le délai de prévenance doit être suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

*Exemple : un délai de **6 mois** est accepté pour pouvoir supprimer une prime annuelle, alors que **3 mois** est trop court !*



Un accord d'entreprise peut-il supprimer un usage d'entreprise ?

Si un nouvel accord collectif a le même objet que l'usage, la suppression de ce dernier est automatique. Aucune procédure de dénonciation n'est requise et ce, même si l'accord est moins favorable.