

Définition

Pratique habituellement suivie dans une entreprise qui prend la forme d'un avantage supplémentaire (par rapport aux dispositions légales et conventionnelles) accordé aux salariés ou à une partie d'entre eux.

Caractérisation

La pratique doit répondre à trois critères cumulatifs :

- Généralité : l'avantage doit bénéficier à tous les salariés ou à une partie déterminée d'entre eux.
- Constance : il doit être attribué plusieurs fois et de façon régulière
- L'avantage doit présenter une certaine fixité

La réunion de ces 3 critères permet d'établir l'usage comme volonté non équivoque de l'employeur.

L'usage d'entreprise ne doit pas être confondu avec :

- l'usage professionnel, extérieur à l'entreprise et qui ne peut être remis en cause au niveau de l'entreprise
- la tolérance (ex. : le fait d'admettre le retard des salariés)

D'autre part, les erreurs, mêmes cumulées ne relèvent pas de l'usage.

Par contre, si l'erreur se prolonge plusieurs années, l'erreur de l'employeur sera plus difficile à prouver.

Force obligatoire de l'usage

L'employeur est tenu d'appliquer l'usage tant qu'il ne l'a pas régulièrement dénoncé.

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations, notamment en cas de dénonciation irrégulière ou de non dénonciation, les salariés peuvent demander à bénéficier de l'avantage. Le tribunal compétent est le conseil des prud'hommes.

Dénonciation

L'usage n'a pas la nature d'un accord collectif. Aussi les règles de dénonciations des accords (Code du Travail, L.132-8) ne sont pas applicables.

La dénonciation doit suivre le déroulement suivant :

- information des représentants du personnel (Comité d'Entreprise ou, à défaut, les DP).
- information individuelle de chaque salarié (Cass. Soc., 2 oct. 1990)

De plus, il doit exister un délai de prévenance suffisant entre la dénonciation et son effectivité, dans le but d'engager une négociation collective (Cass. Soc., 9 février 1994)

Ces trois obligations sont cumulatives (Cass. Soc., 7 janvier 1992, Cass. Soc., 20 mars 1997, Cass. Soc., 3 décembre 1997, Cass. Soc., 7 mai 1998).

Par ailleurs il peut être mis fin à un usage par accord collectif, ce qui dispense l'employeur de l'information individuelle des salariés.

Cas du transfert d'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, la dénonciation automatique des accords ne s'applique pas aux usages.

Exemple de contestation de la remise en cause irrégulière d'un usage.