



L'usage

■ Définition

En fait, l'usage n'a pas de définition dans le code du travail.
C'est la jurisprudence qui en a défini les contours :

« *Un usage correspond à une **pratique** habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un **avantage supplémentaire** par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail, accordé aux salariés ou à une catégorie d'entre eux" (Cass. soc., 16 mars 1989, n° 86-41.619) »*

Dans notre secteur d'activité, le fait d'accorder au salarié un remboursement de frais de déplacement à un taux supérieur au taux conventionnel ou de comptabiliser plus de temps de déplacement que la réalité (forfait par exemple) peut être considéré par exemple comme un usage.

Pour être qualifié d'usage, la pratique concernée doit remplir trois conditions :

- **être générale** :
 - L'avantage doit bénéficier à l'ensemble des salariés ou, tout au moins, à une catégorie déterminée d'entre eux (Cass. soc., 27 mai 1987, n° 82-42.115).
- **être constante**
 - L'avantage doit être attribué un certain nombre de fois aux salariés d'une manière continue.
- **être fixe**
 - L'avantage doit présenter une certaine fixité tant dans les conditions auxquelles les salariés peuvent y prétendre que dans ses modalités de calcul. Ses conditions d'attribution et de détermination doivent répondre à des règles prédéfinies, constantes et reposant sur des critères suffisamment objectifs tant par rapport à l'employeur qu'au comportement personnel des salariés.

Ces 3 conditions doivent obligatoirement se cumuler

■ La dénonciation d'un usage

L'application de l'usage ne dépend que de la seule volonté de l'employeur. Celui-ci a donc toujours la possibilité de revenir unilatéralement sur un usage d'entreprise en le dénonçant.

L'employeur étant responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, la décision de dénoncer l'usage n'a pas en principe à être motivée.

(Cass. soc., 13 février 1996, n° 92-42.066).

Toutefois, au même titre qu'un accord collectif ou un contrat de travail, un usage d'entreprise s'impose à l'employeur, et celui-ci est tenu de l'appliquer tant qu'il ne l'a pas régulièrement dénoncé, après **respect d'une procédure particulière destinée à l'information des salariés**.

En l'absence de règles légales de dénonciation de l'usage, la jurisprudence a précisé à quelles conditions l'employeur pouvait y mettre fin.

« *La dénonciation par l'employeur, responsable de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, d'un usage ou d'un autre accord collectif ne répondant pas aux conditions de l'article L. 123-19 du Code du travail, est opposable à l'ensemble des salariés concernés, qui ne peuvent prétendre à la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, dès lors que **cette décision a été précédée d'une information donnée, en plus des intéressés, aux institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.*** » (Cass. soc., 25 février 1988, n° 85-40.821 ; Cass. soc., 13 février 1996, n° 93-42.309). »

Ainsi, pour dénoncer un usage, l'employeur doit **chronologiquement** :

- **Informers les Institutions Représentatives du personnel** (si elles existent)
 - Avant l'information individuelle des salariés, l'employeur doit informer de sa décision les représentants du personnel. L'employeur est dans l'obligation d'informer le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, de sa décision (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-40.933)
- **Informers individuellement les salariés**
 - L'employeur doit informer de sa décision tous les salariés concernés par l'avantage supprimé. Cette information doit être individuelle. Elle peut se faire par l'envoi d'une lettre d'information simple à chaque salarié (Cass. soc., 2 octobre 1990, n° 89-40.851) mais des raisons de preuve en cas de litige, il peut être préférable d'envoyer la lettre en recommandé ou de la remettre en main propre contre émargement.
- **Respecter un délai de prévenance**
 - Entre la décision de l'employeur de dénoncer l'usage et la disparition effective de l'avantage doit s'écouler un délai de prévenance suffisant. Ce délai a pour finalité de permettre l'ouverture d'éventuelles négociations (Cass. soc., 9 février 1994, n° 91-19.321). L'employeur n'est pas tenu dans ce délai d'engager lesdites négociations dont l'initiative peut être prise par les organisations syndicales ou les institutions représentatives du personnel (Cass. soc., 16 mars 1989, n°85-45.934).

La durée minimale n'est fixée par aucun texte. Elle relève de la jurisprudence en fonction d'éléments tels que le nombre de bénéficiaires de l'usage, l'importance, pour les salariés, du changement, le temps durant lequel l'usage a été appliqué ou encore la précipitation avec laquelle l'employeur a agi.

La dénonciation n'est pas soumise au délai minimal de préavis de trois mois prévu.

■ Les effets de la dénonciation d'un usage

La dénonciation d'un usage a plusieurs conséquences :

- ◆ La dénonciation, au terme du délai de prévenance, entraîne la fin des avantages issus de l'usage ;
- ◆ La dénonciation de l'usage est opposable à l'ensemble des salarié concernés qui ne peuvent invoquer aucune modification de leur contrat de travail et doivent poursuivre ce dernier ;
- ◆ La dénonciation ne peut avoir d'effet rétroactif. La dénonciation ne peut être effective qu'à une date postérieure à l'accomplissement des formalités de dénonciation ;
- ◆ La suppression de l'usage suppose que la dénonciation soit suivie de la cessation effective de l'usage ;
- ◆ La révocation d'un usage est également opposable aux salariés investis de mandats représentatifs