Usage et engagement de l'employeur

Pas d'obligation, mais des règles...

L'usage est une règle non écrite qui s'impose à l'employeur. Le treizième mois ou la prime de vacances sont souvent de simples usages d'entreprise, n'étant pas prévus par la convention collective ni par le contrat de travail.

Un usage est une pratique de l'employeur conférant un avantage aux salariés. Ces derniers peuvent ainsi se prévaloir de droits qui ne sont issus ni du contrat de travail ni d'un accord collectif. Il y a trois critères pour définir un usage. Pour être caractérisé, l'usage doit revêtir un caractère de généralité, c'est-à-dire qu'il doit être collectif : même s'il n'est pas accordé à tous les salariés de l'entreprise, il doit au moins concerner une catégorie de salariés ou un groupe déterminé de salariés dans l'entreprise. L'usage doit aussi revêtir un caractère de constance, c'est-à-dire qu'il doit avoir été accordé à plusieurs reprises.

ÉTABLIR DES CRITÈRES ET S'Y TENIR

Enfin, l'usage doit être fixe, c'est-à-dire que ses modalités d'octroi sont toujours les mêmes et identifiables. S'agissant d'une prime, son versement doit être régulier et dépendre de critères fixes et précis. Par exemple : une prime de résultat avec une formule de calcul préétablie et fixe, versée à plusieurs reprises aux salariés d'un même service.

C'est au salarié qui demande l'application de l'usage d'apporter la preuve de son existence par la réunion des critères de généralité, de constance et de fixité. Cette preuve peut être apportée par tout moyen (témoignages, documents écrits, bulletins de paye, etc.).

CÔTÉ EMPLOYEUR

Par ailleurs, l'employeur peut prendre, vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés cette fois, un engagement unilatéral de faire (verser une prime, accorder un jour chômé la veille de Noël...) ou de ne pas faire (ne pas licencier pendant un certain délai...). Sa décision peut se manifester de différentes façons (engagement devant le personnel ou le CE, accord de fin de conflit...). Cet engagement doit contenir une clause précise définissant objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite par l'employeur. Ainsi, un employeur ne peut subordonner le versement d'une prime de fin d'année aux « résultats économiques suffisants » de l'entreprise.

À noter : une simple tolérance ou un « laisser-faire » de l'employeur ne peut être considéré comme un usage ou un engagement unilatéral de sa part. *

FORMALITÉS OBLIGATOIRES

FIN DE L'USAGE OU DE L'ENGAGEMENT UNILATÉRAL

L'employeur peut mettre fin à un usage ou à un engagement unilatéral à condition de respecter un certain nombre de formalités préalables : la dénonciation doit être précédée d'une information des représentants du personnel, d'une notification individuelle aux salariés qui en bénéficiaient (ainsi qu'aux salariés susceptibles d'en bénéficier), et d'un délai de prévenance suffisant. À l'issue de la procédure de dénonciation, les salariés ne peuvent plus prétendre au maintien des avantages dénoncés. *

Double page réalisée par l'équipe juridique confédérale