Les Fiches Techniques

Usage d'Entreprise

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Imprimé par nos soins

Vérifié le 3 février 2022

L'usage d'entreprise est un avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés, sans que le code du travail, une convention ou un accord collectif ne l'impose.

Cas général

Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé par l'employeur rempli toutes les conditions suivantes :

- Généralité, c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou au moins 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)

Exemple : une prime de fin d'année accordée à tout le personnel tous les ans depuis 5 ans est un usage d'entreprise.

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 prétendre aux avantages liés à l'usage existant dans l'entreprise même si son contrat de travail ne les mentionne pas.

L'employeur peut remettre en cause un usage et donc décider d'y mettre fin ou le modifier, sans avoir à motiver ou à justifier sa décision. Il doit toutefois respecter la procédure suivante :

- Informer le comité social et économique (CSE) de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié
- Informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage, une réunion d'information ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas)
- Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle

À la fin du délai de prévenance, les salariés ne peuvent plus prétendre au maintien de l'avantage que l'employeur leur accordait jusque-là.

Cette procédure doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression ou la modification de l'usage en question.

Si ces règles ne sont pas respectées, l'usage d'entreprise doit continuer de s'appliquer et les salariés peuvent réclamer son maintien à l'employeur. Ils peuvent également saisir directement le conseil de prud'hommes en cas de litige avec l'employeur.

Attention : l'usage d'entreprise mentionné dans le contrat de travail du salarié peut être modifié ou supprimé uniquement si le salarié donne son accord par écrit.

En cas de transfert d'entreprise

En cas de transfert d'entreprise, les salariés continuent à bénéficier de l'usage auprès du nouvel employeur. Il s'agit notamment des situations entraînant la fusion entre 2 entreprises, la vente d'une partie de l'entreprise, le rachat de l'entreprise par une autre ou par un groupe.

L'employeur peut remettre en cause un usage et donc décider d'y mettre fin ou le modifier, sans avoir à motiver ou à justifier sa décision. Il doit toutefois respecter la procédure suivante :

- Informer le comité social et économique (CSE) de la nature et de la date d'application de l'avantage supprimé ou modifié
- Informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée (un affichage, une réunion d'information ou la diffusion d'une note interne ne suffit pas)
- Respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre le dialogue et laisser place à une négociation éventuelle

À la fin du délai de prévenance, les salariés ne peuvent plus prétendre au maintien de l'avantage que l'employeur leur accordait jusque-là.

Cette procédure doit être respectée, même si l'employeur et les salariés sont d'accord sur la suppression ou la modification de l'usage en question.

Si ces règles ne sont pas respectées, l'usage d'entreprise doit continuer de s'appliquer et les salariés peuvent réclamer son maintien à l'employeur. Ils peuvent également saisir directement le conseil de prud'hommes en cas de litige avec l'employeur.

Attention : l'usage d'entreprise mentionné dans le contrat de travail du salarié peut être modifié ou supprimé uniquement si le salarié donne son accord par écrit.