

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Mettre fin à un **avantage d'usage**

Défini comme une pratique habituellement suivie dans l'entreprise et qui constitue un avantage supplémentaire pour le salarié et un devoir pour l'employeur, l'avantage d'usage doit présenter trois caractères : généralité, stabilité et fixité. Mettre fin à un tel avantage implique de respecter certaines règles.

Si un avantage est accordé régulièrement aux salariés à titre d'usage (par exemple : une prime de Noël), l'employeur peut-il mettre fin à cet usage sans l'accord des salariés ?

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

La jurisprudence définit l'usage comme « 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, accordée aux salariés ou à une catégorie d'entre eux ». Il s'agit d'un avantage supplémentaire pour le salarié et d'un devoir pour l'employeur. A titre d'exemple, le versement d'une prime peut être institué par usage.

Pour être qualifié comme un avantage d'usage et pour être invoqué à l'encontre de l'employeur, cet usage doit présenter 3 caractères : généralité, stabilité et fixité.

Par exemple, une prime est prévue par un usage si elle est versée à l'ensemble du personnel ou d'une catégorie de salariés (critère de généralité), de façon constante (critère de stabilité) et toujours selon les mêmes modalités, ou depuis de nombreuses années (critère de fixité). C'est le cas d'une prime versée à tout le personnel depuis plusieurs années et calculée toujours de la même façon.

A l'inverse, si le montant de la prime est variable d'un salarié à l'autre et d'une année à l'autre, elle ne correspond pas à la définition de l'usage et l'employeur est libre d'interrompre son versement sans procédure particulière, ou de ne pas la verser forcément chaque année s'il s'agit, par exemple, d'une prime de fin d'année.

Comment rompre un avantage d'usage ?

L'usage est créateur d'obligations à la charge de l'employeur : il doit le respecter tant qu'il n'a pas décidé d'y mettre fin. Ces avantages accordés par un usage souffrent toutefois d'une indéniable précarité.

L'usage est, à côté du contrat de travail et de la convention collective, une source de droits. Si l'employeur souhaite mettre fin à cet usage, c'est-à-dire le dénoncer, il doit suivre une procédure particulière : la dénonciation d'un usage d'entreprise, qui comporte 3 obligations :

- **informer** au préalable les institutions représentatives du personnel (quand elles existent) ;
- **informer** au préalable et individuellement chaque salarié concerné par l'usage ;
- **observer** un délai de prévenance suffisant entre ces informations et la suppression effective de l'avantage conféré par l'usage.

Ces conditions appellent quelques observations.

Les petites entreprises ne disposent pas de représentants du personnel, l'employeur ne peut donc pas les informer. Mais l'absence de représentants du personnel ne doit pas résulter d'un défaut d'organisation des élections qui serait imputable à l'employeur.

«L'usage est créateur d'obligations à la charge de l'employeur : il doit le respecter tant qu'il n'a pas décidé d'y mettre fin.»

Concernant l'information donnée aux salariés, il s'agit d'une information individuelle qui ne doit pas être collective. Ainsi, une information donnée lors d'une réunion ou par voie d'affichage ou encore par note de service est insuffisante. L'employeur doit donc informer chaque salarié individuellement. Pour des raisons probatoires cette information est, en pratique, donnée par une lettre recommandée avec accusé de réception ou par une lettre remise en main propre contre décharge. Le courrier doit indiquer la date de suppression de la prime et apporter des explications sur la décision : problèmes économiques rencontrés par l'entreprise, mise en place d'un autre avantage... Cela évitera peut-être une réaction conflictuelle de la part des salariés.

C'est la durée du délai de prévenance qui peut poser le plus de difficultés. En effet, la loi n'apporte aucune indication sur la durée du délai de prévenance. Cette durée n'étant pas fixée légalement, elle doit être déterminée au cas par cas. Il convient de respecter des délais « raisonnables », c'est-à-dire de l'ordre de 2 à 3 mois pour la dénonciation d'une prime versée tous les mois, et 10 à 12 mois pour une prime versée annuellement.

A partir du moment où la procédure de dénonciation a été respectée, l'employeur n'est plus tenu par l'usage, peu importe que la négociation ait abouti ou non.

Attention, danger

S'il y a contestation sur le délai de prévenance, les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier si le délai est suffisant. Ils se prononcent en tenant compte tant de l'importance de l'avantage que de sa périodicité et, en cas de délai insuffisant, ils disposent du pouvoir de préciser le délai adéquat, ce qui reporte l'entrée en vigueur de la dénonciation.

La Cour de cassation avait estimé qu'une dénonciation intervenue le 1^{er} décembre concernant une prime de treizième mois qui devait être versée à la fin du mois de décembre de la même année était tardive et ne pouvait produire ses effets pour l'année en cours. Pour une dénonciation concernant un avantage de cette importance et avec cette périodicité, il faut donc un délai de prévenance supérieur à un mois.

Si l'usage est inscrit dans le contrat de travail des salariés, sa suppression devient alors une modification du contrat. Dans ce cas, l'employeur devra obtenir l'accord préalable des salariés, qui sera matérialisé par la signature d'un avenant. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.