



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 21 octobre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

La dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral



Lorsqu'un avantage n'est pas institué par accord collectif, il peut résulter du statut collectif non négocié soit en raison d'un usage, soit en raison d'un engagement unilatéral.

◇ Sur la qualification de l'avantage

* S'agissant de l'usage

Pour qu'une **pratique d'entreprise** acquière la valeur contraignante d'un usage, dont les salariés pourront se prévaloir, il est en effet nécessaire que la pratique soit :

- **Constante** : pour devenir obligatoire pour l'employeur, il est nécessaire que l'avantage soit **attribué un certain nombre de fois aux salariés d'une manière continue**. Un usage ne peut résulter d'un avantage exceptionnel.
- **Générale** : le caractère général de l'usage implique que l'avantage **bénéficie à l'ensemble des salariés**, des anciens salariés ou, tout au moins, à une catégorie déterminée d'entre eux.
- Et **fixe** : il est nécessaire que la nature et le montant de l'avantage soient identiques, *constants* et reposent sur des critères suffisamment objectifs tant par rapport à l'employeur qu'au comportement personnel des salariés.

Ces **trois conditions sont cumulatives** et si l'une d'entre elles fait défaut, il ne sera pas possible de présumer que l'employeur a souhaité accorder, en pleine connaissance de cause, un droit supplémentaire aux salariés par rapport à la loi, au statut collectif ou au contrat individuel de travail (Soc. 28 février 1996, n°93 -40883).

La constance, la généralité et la fixité de la pratique doivent permettre d'établir la volonté non équivoque de l'employeur de s'engager envers ses salariés et de leur octroyer un avantage (Soc. 7 déc. 1978, n° 78-40099).

* S'agissant de l'engagement unilatéral

Il s'agit d'une **décision explicite prise par l'employeur seul**, lequel peut revêtir plusieurs formes notamment :

- Sous la forme d'un **engagement oral** devant les salariés (Soc. 22 janv. 1992, n° 89-42841) ;
- D'une **réponse faite aux délégués du personnel** et figurant dans le compte-rendu de la décision (Soc. 28 fév. 1996, n° 92-45334), d'une déclaration faite devant le comité d'entreprise et retranscrite dans le procès-verbal de la réunion (Soc. 29 sept. 2004, n° 02-41845) ;
- D'une **note de service** (Soc. 7 nov. 2001, n° 99-45537).

Contrairement à l'usage, la validité d'un engagement unilatéral n'est soumise à aucune exigence de constance ou de fixité.

L'employeur peut donc subordonner le bénéfice de l'avantage qu'il prévoit à des conditions d'attribution comme l'ancienneté, le chiffre d'affaires minimum etc (Soc. 15 nov. 2006, n° 05-41762).

A noter : si l'employeur veut limiter son engagement, il doit être clair et précis sur les conditions restrictives qu'il entend poser. Il doit donc définir objectivement l'étendue et les limites de l'obligation souscrite.

.../...

◇ Sur la remise en cause de l'avantage

L'employeur peut à tout moment dénoncer :

- les usages en vigueur dans l'entreprise ;
- les engagements qu'il a pris unilatéralement et sans limite de durée.

En cas suppression de l'usage ou de l'engagement unilatéral, l'employeur n'a pas besoin d'appliquer la procédure de dénonciation d'un accord collectif.

Mais, avant de supprimer définitivement un usage ou un engagement unilatéral, **l'employeur doit respecter deux conditions.**

D'une part, il doit **informer de cette décision le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.** Lorsque les deux institutions existent, il n'est pas nécessaire d'en informer les deux. Il convient néanmoins de privilégier le comité d'entreprise et de lui communiquer l'ordre du jour au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, en y joignant une note explicative, pour permettre aux élus de disposer du temps nécessaire pour formuler un avis en toute connaissance de cause (en vertu des arts. L. 2323-6 et L. 2325-15 du Code du travail).

D'autre part, la décision de supprimer un usage doit donner lieu à une **information préalable et individuelle de chaque salarié** dès lors qu'il est bénéficiaire de l'avantage concerné ou susceptible de l'être si le bénéfice de l'usage est lié à une condition d'ancienneté.

A noter : En pratique, l'employeur doit adresser un courrier à chaque salarié, pas nécessairement en AR (cette une exigence surtout probatoire).

La décision de dénoncer un usage ne peut pas entrer en application du jour au lendemain. La Cour de cassation exige le respect d'un **préavis.** L'employeur devra, si besoin est, rapporter la preuve de ce qu'il a respecté un **délai « suffisant ».**

◇ Quel est le point de départ du préavis ?

Le délai suffisant de préavis pour dénoncer régulièrement un usage ou un engagement unilatéral s'apprécie « *tant à l'égard des salariés auquel l'avantage profite qu'à l'égard des institutions représentatives du personnel* » afin de permettre d'éventuelles négociations (Soc. 3 mai 2012, n° 10-20738).

Le préavis s'apprécie par rapport à la durée des négociations possibles et par rapport à la nature de l'avantage. Il convient ainsi de distinguer l'avantage cyclique (prime du 13^{ème} mois) de l'avantage permanent (système de salle de sport).

A titre d'exemple, s'il s'agit d'un **avantage cyclique**, l'employeur doit respecter un préavis permettant aux salariés de bénéficier une dernière fois de l'avantage ; en d'autres termes, **le préavis comprend la fin du cycle en cours.**

Attention : la dénonciation ne peut avoir d'effet que pour l'avenir (Soc. 10 mai 2001, n°99-42176).

Secteur LDAJ