

### QU'EST-CE QU'UN USAGE ?

L'**usage** est une **pratique ou un avantage régulier** que **vous accordez librement** à vos salariés **sans qu'un texte légal ou conventionnel ne vous l'impose**.

Sa mise en place dans l'entreprise ne suscite aucune procédure particulière.

La qualification d'**"usage"** nécessite la réunion de **3 critères cumulatifs** :

- **La généralité** : l'avantage bénéficie à l'ensemble du personnel salarié ou à une catégorie bien déterminée ;
- **La fixité** : l'usage doit être déterminé selon des règles précises, stables et objectives ;
- **La constance** : l'avantage est versé régulièrement et l'a déjà été plusieurs fois de suite, se distinguant alors d'une mesure ponctuelle.

Exemples d'usages : le 13ème mois, prime d'ancienneté, d'assiduité, de fin d'année, les jours de congés supplémentaires etc.

### LA PROCÉDURE DE DÉNONCIATION

Nous parlons de **"dénonciation"** lorsque vous souhaitez **mettre fin à l'avantage octroyé**. Pour ce faire, vous devez respecter la procédure suivante :



1

#### ÉTAPE 1

**Informez le CSE** (s'il existe) lors d'une réunion :

- **des raisons** de la dénonciation ;
- de la **nature** de l'avantage supprimé ;
- de la **date de suppression effective** après le respect du délai de prévenance.

Veillez à ce que la dénonciation figure bien dans le **compte-rendu de la réunion**.

2

#### ÉTAPE 2

Informez **individuellement** chaque salarié par **lettre recommandée avec accusé de réception** de la suppression de l'avantage concerné.

À noter :

- L'accord des salariés n'est pas nécessaire, sauf s'il s'agit d'une disposition figurant dans leur contrat de travail ;
- Il n'est pas obligatoire de motiver la dénonciation.
- Un affichage, une réunion, une note de service ou note interne, **ne suffit pas**.

3

#### ÉTAPE 3

La dénonciation, **pour être régulière**, doit être précédée **d'un préavis** afin de permettre le dialogue.

En effet, il convient d'informer les salariés **2 à 3 mois** avant la dénonciation de l'usage concerné.

Ce délai permet le dialogue et laisse place à des négociations éventuelles.

*Cette fiche explicative est une synthèse des dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

**ALTER EGO SOCIAL reste à votre disposition pour toute question complémentaire.**