

Les règles de suppression d'un usage, d'un engagement unilatéral, d'un accord atypique

Les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques constituent des sources de droit originales (statut collectif non négocié), dont le régime résulte de la jurisprudence et non de la loi. Ces « normes atypiques » obligent l'employeur de façons différentes, mais sont régies par des principes similaires, notamment quant à leur suppression.

Usage, engagement unilatéral et accord atypique : synthèse

	Usage	Engagement unilatéral	Accord atypique
Définition des normes atypiques	Pratique ou avantage accordé aux salariés, satisfaisant à 3 conditions : - application à une collectivité homogène de salariés (généralité) ; - application selon des modalités fixes, stables (fixité) ; - application répétée (constance).	Volonté unilatérale de l'employeur de s'engager, exprimée de façon explicite dans le cadre de son pouvoir de direction.	Accord résultant d'une négociation menée entre l'employeur et les représentants du personnel élus, hors du cadre légal de négociation des accords collectifs.
Règles d'application communes	Application obligatoire par l'employeur aux salariés concernés, sauf dispositions plus favorables du contrat de travail. La norme n'engage que l'employeur sans mettre d'obligations à la charge des salariés. Elle ne peut être moins favorable que les lois, règlements et accords collectifs. Elle ne peut déroger en aucune façon aux règles d'ordre public absolu (ex : en matière électorale).		
Cas de suppression communs	Si un accord collectif ayant le même objet entre en vigueur, même s'il est moins favorable que l'usage : - suppression automatique ; - pas de procédure de dénonciation. Conséquence : application de la nouvelle convention/accord collectif dès son entrée en vigueur en lieu et place de la norme atypique. OU Décision unilatérale de dénonciation par l'employeur : - information des instances représentatives du personnel ; - information écrite individuelle de chaque salarié concerné ; - délai de prévenance suffisant (v. verso). Si dénonciation régulière : - plus d'application à date fixée ; - pas de modification des contrats de travail, sauf si référence expresse ou contractualisation de l'usage. Si la dénonciation est irrégulière, l'employeur doit continuer à appliquer la norme atypique. Si le délai de prévenance de dénonciation est insuffisant, la dénonciation effective peut être simplement repoussée.		

Contexte

- **L'employeur doit-il motiver sa décision de dénoncer une norme atypique ?**

L'employeur est libre dans sa décision de dénoncer une norme atypique. Il n'a aucune obligation de la motiver, ni auprès des représentants du personnel, ni auprès des salariés.

L'employeur peut, s'il le souhaite, ne procéder qu'à une dénonciation partielle, visant une catégorie homogène de salariés, à condition que ce choix ne soit pas discriminatoire.

On ne peut que conseiller, dans tous les cas, d'annoncer et d'explicitier la démarche en amont, dans un souci de transparence et afin de préserver le climat social.

- **Comment procéder à l'information des représentants du personnel et des salariés ?**

L'employeur doit d'abord informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de son projet, au cours de la réunion mensuelle après inscription à l'ordre du jour. Si le texte dénoncé porte sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il doit également procéder à un vote de consultation, sans être lié par le résultat de ce vote.

L'employeur doit ensuite informer tous les salariés concernés par la norme en voie de dénonciation, par courrier adressé individuellement (la lettre simple suffisant), un affichage ou une mention sur le bulletin de salaire ne permettant pas de remplir cette obligation. Le courrier devra exposer clairement l'avantage mis en cause, le projet de dénonciation, avec la date effective de celle-ci.

- **Quel est le délai de prévenance à respecter pour dénoncer une norme atypique ?**

Le délai doit être le plus long possible sans qu'il y ait de minimum imposé. On peut se référer, en pratique, au délai de 3 mois prescrit en matière de dénonciation d'un accord collectif. En cas de recours d'un salarié, le juge appréciera le délai en fonction du nombre de salariés concernés, de la nature et de l'ancienneté de l'avantage dénoncé.

- **Y a-t-il suppression des normes atypiques en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ?**

La modification de la situation juridique de l'employeur entraîne le transfert des avantages issus de normes atypiques à la charge du nouvel employeur. Ce transfert ne s'applique cependant que pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date de modification de la situation juridique (Cass. soc., 7 déc. 2005).



Pour plus de précisions sur la modification de la situation juridique de l'employeur, vous pouvez consulter la fiche n° 21/060

- **Peut-on modifier une norme atypique en cours d'application ?**

L'employeur ne peut modifier une norme atypique en cours d'application. Il ne peut que dénoncer l'usage qu'il souhaite modifier selon le formalisme prescrit, pour ensuite mettre en vigueur un nouvel engagement unilatéral qui se substitue au précédent.

Acteurs

L'employeur
Le comité d'entreprise
Les délégués du personnel

Conseils

- **Prenez garde à ne pas faire certaines confusions**

Ne confondez pas :

- l'usage avec une erreur commise par l'employeur ou une simple tolérance, faute d'un véritable acte de volonté. Vous pourrez revenir sans formalisme sur l'erreur ou la tolérance ;
- l'engagement unilatéral avec une simple analyse menée au cours d'une réunion. Un tel commettre oral ne comporte aucun engagement ;
- l'accord atypique avec un accord collectif. L'accord atypique n'engage que vous et ne peut mettre d'obligations à la charge des salariés, tandis que l'accord collectif, négocié dans les formes légales avec des syndicats, peut imposer des obligations aux salariés (ex. : le paiement de primes de mutuelle).

Notez-le

Le fait que l'accord atypique soit négocié lui accorde quand même une force « morale » plus forte que l'engagement unilatéral.

- **Vérifiez l'impact éventuel de la dénonciation sur la modification du contrat de travail**

En principe, la suppression d'une norme atypique est sans conséquence sur le contrat de travail, sauf si une mention du contrat de travail contractualise expressément l'avantage. Si c'est le cas, le salarié pourra continuer à en bénéficier, quand bien même la norme atypique aura été dénoncée.

ATTENTION

La simple mention dans le contrat d'une note synthétisant les avantages en question (Cass. soc., 2 mai 2001) ou la remise d'une telle note à un salarié (Cass. soc., 11 janv. 2000) ne contractualisent pas l'avantage.



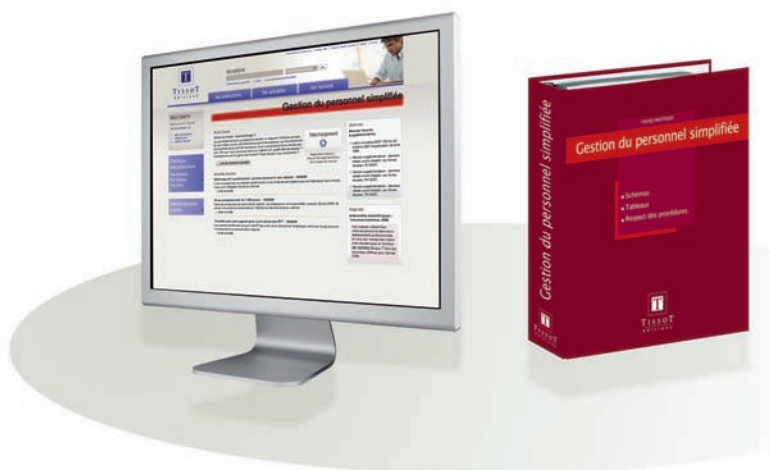
Téléchargez sur www.editions-tissot.fr un modèle de lettre d'information aux salariés sur la suppression d'une prime instituée par un usage.

Références aux textes officiels

- ▶ C. trav., art. L. 2222-6 (dénonciation), L. 2261-9 à L. 2261-12 (procédure de dénonciation), L. 2261-13 (maintien des avantages acquis), L. 2261-14 (mise en cause de l'application d'une convention)

Gestion du personnel simplifiée

La bonne procédure pour chaque situation de droit du travail, au premier coup d'œil.



Vos avantages

- **Vous prenez vos décisions sereinement** : ce qu'il faut respecter étape par étape, les partenaires incontournables, les délais à observer...
- **Vous gagnez du temps** : les réponses en un clin d'œil, les modèles personnalisables

Les fiches pratiques

Une vision globale de la situation pour prendre les bonnes décisions

Chaque fiche pratique vous propose un schéma ou un tableau. Il résume la chronologie à suivre pour respecter les procédures face aux principales situations de gestion du personnel. Chaque fiche est indépendante des autres et traite d'un cas précis et concret en un recto (schéma ou tableau) et un verso (contexte et conseils) : vous trouvez facilement toutes les informations utiles.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Moteur de recherche par mots-clés.
- Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 21 X 29,7 cm. Environ 750 pages. Index de 3.000 mots-clés.

@ Les modèles personnalisables

Plus de 100 modèles pour gagner du temps : personnalisez puis imprimez les documents utiles pour la gestion du personnel depuis votre espace abonné.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

@ Support Internet

Support papier

[Voir la fiche produit en ligne](#)

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- Partie n° 01 - Les normes applicables à l'employeur
- Partie n° 02 - Recourir à la justice
- Partie n° 03 - Les obligations de l'employeur face à l'Administration
- Partie n° 04 - Les services de santé au travail
- Partie n° 05 - Le recrutement
- Partie n° 06 - Les aides financières à l'embauche
- Partie n° 07 - Le choix et la rédaction du contrat de travail
- Partie n° 08 - L'exécution du contrat de travail
- Partie n° 09 - Les documents et affichages obligatoires dans l'entreprise
- Partie n° 10 - Les droits et libertés au travail
- Partie n° 11 - La rémunération
- Partie n° 12 - L'obligation de formation
- Partie n° 13 - La discipline dans l'entreprise
- Partie n° 14 - Le temps et la durée du travail
- Partie n° 15 - La modification du contrat de travail
- Partie n° 16 - Le départ des salariés
- Partie n° 17 - La maternité, la maladie ou l'inaptitude des salariés
- Partie n° 18 - L'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Partie n° 19 - Les élections professionnelles
- Partie n° 20 - Les représentants du personnel
- Partie n° 21 - Les accords collectifs et le statut collectif non négocié
- Partie n° 22 - Les conflits collectifs

Pour 1 an d'abonnement

Les fiches pratiques

Les mises à jour

Les modèles personnalisables

Le Code du travail

Les e-news Tissot

Prix

Référence

Offre Duo

Papier + Internet

@

@

@

@

@

232 € HT

GPSE

Offre Internet

@

@

@

@

@

189 € HT

GPSW

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 16 € HT/mois.



TISSOT
éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Gestion du personnel simplifiée

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> Offre DUO Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les fiches pratiques dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux modèles personnalisables à télécharger et au Code du travail.	GPSE	232	7,50	239,50	269,03
<input type="checkbox"/> Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, aux modèles personnalisables à télécharger et au Code du travail.	GPSW	189	—	189	226,04

Votre mode de paiement :

- Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
 Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale* : Civilité* : M. Mme Mlle

Nom* : Prénom* :

E-mail* : Fonction* :

Adresse de facturation* :

Code postal* : Ville* :

Adresse de livraison (si différente) :

Code postal : Ville :

Tél.* : Fax :

Effectif : N° SIRET : Code N.A.F. :

Commentaires :

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2009. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service
Relation Clientèle est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
relation.clientele@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr