



Usage ?

Qu'est-ce qu'un usage en droit du travail ?

L'usage est assez souvent invoqué en droit du travail. De quoi s'agit-il ?

L'usage est une règle **non écrite** qui s'impose à l'employeur.

Elle tire sa force obligatoire dans le fait qu'elle résulte d'une pratique d'application :

- ✓ **Générale** : elle s'applique à l'ensemble du personnel ou à toute une catégorie bien identifiée ;
- ✓ **Constante** : elle s'applique de manière systématique et répétée selon une antériorité significative ;
- ✓ **Fixe** : elle correspond à l'application d'une même règle identique et quasi identique d'une période à l'autre.

Le treizième mois ou la prime de vacances sont souvent de simples usages d'entreprise, n'étant pas prévus par la Convention Collective ni par le contrat de travail.

Par exemple, l'application volontaire d'une Convention Collective est un type d'usage assez fréquent.

Le transfert d'entreprise tel une vente ou fusion emportant transfert des contrats de travail n'a aucune incidence sur l'existence des usages : ceux-ci restent en vigueur.

Mais si l'usage s'impose à l'employeur, celui-ci peut néanmoins s'en libérer selon certaines modalités.

Pour être opposable aux salariés, la dénonciation doit faire l'objet :

- ✓ D'une **information des Institutions Représentatives** du Personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel),
- ✓ D'une **information individuelle** de chaque salarié concerné,
- ✓ D'un délai de **préavis** suffisant pour permettre une éventuelle négociation collective. La durée de ce préavis dépend de l'importance et de la périodicité de l'usage mis en cause ; la durée de trois mois étant un minimum préconisé.

La dénonciation d'un usage s'impose aux salariés ; il ne s'agit pas de la modification d'un élément du contrat de travail que le salarié peut refuser, sauf évidemment si l'usage figure dans le contrat de travail en tant qu'avantage contractuel.

Les engagements unilatéraux pris par l'employeur par note de service ou ceux qui sont pris dans le cadre « d'accords » passés avec les DP ou avec le CE ont la même valeur et régime juridique que les usages. Il faut les distinguer des accords d'entreprise passés avec les organisations syndicales.

Durée de pause repas

La durée de la pause repas peut-elle être imposée par l'employeur ?

La **durée** de la **pause repas** est fixée par notre accord d'entreprise ATT.

En pratique, la *durée* de la *pause repas* est de **1 heure**.

En tout état de cause, un temps minimal légal de **20 minutes** hors temps de travail est dû à tout salarié qui effectue au minimum 6 heures révolues de travail effectif dans une journée.

NOTEZ-LE :

La pause déjeuner n'est pas considérée comme temps de travail effectif et n'a donc pas à être payée, **le salarié étant libre de vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à en rendre compte à son employeur.**