



**Un usage pour un seul salarié remplit-il la condition de
généralité ?**

Dans l'entreprise, il existe des sources de droit qui ne résultent ni de la loi, ni du règlement, ni des conventions et accords collectifs de travail, parmi lesquelles l'usage en entreprise.

L'usage en entreprise est un mode informel de création du droit résultant d'une pratique répétée marquant la volonté implicite de l'employeur de reconnaître ou d'attribuer certains avantages aux salariés de l'entreprise.

Il s'instaure le plus souvent pour compléter les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels ou pour pallier leur carence.

Il est caractérisé par la réunion des caractères de généralité, de fixité et de constance de l'avantage reconnu aux salariés (Cass. Soc. 22 juin 1993, n° 90-41.830 ; Cass. Soc. 15 avril 1992, n° 88-44.439 ; Cass. Soc. 23 mars 1988, n° 85-45.096).

Ces critères sont cumulatifs.

Si un seul fait défaut, le juge ne peut présumer que l'employeur a voulu accorder, consciemment, un droit supplémentaire aux salariés par rapport à la loi, aux dispositions conventionnelles ou contractuelles (Cass. Soc. 28 février 1996, n° 93-40.883).

En principe, l'usage est établi lorsque l'avantage accordé concerne tout le personnel ou toute une catégorie homogène du personnel d'une entreprise ou d'un établissement (Cass. Soc. 27 mai 1987, n° 82.42.115).

L'octroi d'un avantage à un seul salarié ou à une poignée de salariés pris individuellement ne constitue donc pas un usage (Cass. Soc. 16 octobre 1980, n° 79-40.759 ; Cass. Soc. 14 janvier 1987, n° 83-40.530 ; Cass. Soc. 6 novembre 2013, n° 12-18.992).

Mais la généralité de l'usage peut-elle être caractérisée lorsque l'usage bénéficie à un seul salarié, représentant unique de sa catégorie ?

C'était la question posée à la Cour de cassation dans un arrêt du 21 juin 2023.

Dans cette affaire, un salarié, responsable du service accastillage d'une entreprise et qui avait liquidé ses droits à retraite en juin 2017, réclamait en justice un arriéré de primes sur encarts publicitaires et sur chiffre d'affaires instaurées par usage.

Pour l'employeur, cet arriéré n'était pas dû ; il s'agissait non pas d'avantages instaurés par voie d'usage mais d'avantages accordés à titre individuel.

Or :

- le versement d'un avantage accordé à titre individuel, à un seul salarié, ne pouvait pas être constitutif d'un usage,

- et, à supposer qu'il le soit, il n'était pas démontré qu'au regard de l'objet et de la cause de cet avantage, il n'avait pas été attribué au salarié à titre purement individuel mais en raison de la catégorie professionnelle à laquelle il appartenait.

La cour d'appel et la Cour de cassation donnent raison au salarié.

Pour la Cour de cassation, le critère de généralité est rempli lorsque l'avantage est versé à l'unique représentant d'une catégorie du personnel.

En l'espèce, le salarié occupait la fonction de responsable du service accastillage, une fonction distincte de celle de chef de rayon et que le salarié était le seul à exercer.

Le critère de généralité était donc rempli.

En outre, les primes litigieuses étaient versées de façon constante depuis plusieurs années et leurs montants étaient calculés selon des modes de calcul prédéterminés et des seuils fixes et précis.

Il s'agissait donc bien d'un usage d'entreprise général, fixe et constant.

<https://www.courdecassation.fr/decision/6492971817c95e05dbf9de99>