**Droit d’usage**

Un Usage est une pratique de l’employeur qui confère un avantage aux salariés. Il doit présenter le caractère de **généralité**, de **constance** et de **fixité** (Cass. Soc., 17 fev. 2004, n° 01-46.042).

Par **généralité,** il faut entendre « avantage non individuel ». Pour qu’il y ait usage, l’avantage doit être collectif. Il doit être reconnu soit à l’ensemble des salariés, soit à une catégorie ou à un groupe déterminé de salariés (Cass. Soc., 28 fev. 1996, n° 93-40.883).

Le caractère de **stabilité** et de **constance** impose que l’avantage ait été attribué à plusieurs reprises. La notion même d’usage suppose qu’il y ait une répétition et que l’avantage ait été attribué au moins deux fois, en justice les tribunaux peuvent exiger une répétition plus importante. Par exemple le versement unique d’une prime n’est pas un usage.

Un usage doit être **fixe**. Il y a fixité dès lors que les conditions d’octroi et les modalités de calculs sont fixées selon des critères objectifs, identifiables et constants.

Le versement même régulier d’une prime qui ne dépend d’aucun critère fixe et précis et dont le montant a toujours été variable n’est donc pas un usage (Cass. Soc., 13 mars 1996, n° 93-40.782).

**Dénonciation :**

L’employeur pour dénoncer un usage doit :

* **Informer les élus du personnel** à l’occasion d’une réunion avec inscription au PV

(Cass.soc 5 janv. 2005, N° 02-42.819)

* **Notifier par courrier individuel à chaque salarié** (recommandé ou remis en main propre contre signature) Cass.soc 7 juill. 1998, N° 96-42.521; Cass.soc 20 sept. 2005, N° 03-41.549
* **Observer un délai de prévenance** suffisant Cass.soc 11 fev. 1997, N° 94-41.469

A défaut d’avoir respecter ces procédures il doit continuer à respecter l’usage et si il a supprimer l’acquis sans les respecter, tous les salariés qui se sont vus appliquer la suppression doivent se la faire restituer rétroactivement ?