

# Un salarié peut-il invoquer un usage pour exiger une prime ?

## Réponse courte

Oui, un salarié peut invoquer un usage d'entreprise pour exiger une prime si elle réunit les **trois critères cumulatifs** établis par la jurisprudence : **généralité** (accordée à une catégorie déterminée), **constance** (versements répétés), et **fixité** (montant ou mode de calcul déterminé). La **charge de la preuve** incombe au salarié qui doit démontrer ces caractères par tous moyens. Une fois l'usage établi, l'employeur ne peut s'y soustraire sans **dénonciation préalable** claire. En cas de refus de versement, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour faire valoir ses droits sur cette **libéralité devenue obligatoire**.

## Définition

L'**usage d'entreprise** est une pratique instaurée volontairement par l'employeur, accordant de façon répétée un avantage aux salariés sans base contractuelle ou légale expresse. Selon l'ITM, "en principe toute gratification ou prime constitue une libéralité dont le paiement est laissé à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant".

L'usage se caractérise par :

- Son origine **volontaire** (initiative de l'employeur)
- Sa **répétition** dans le temps
- Ses **modalités identifiables**

Une fois constitué, l'usage **s'impose à l'employeur** comme source d'obligations.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il mettre fin à un usage d'entreprise établi ?

L'employeur peut dénoncer un usage en respectant une procédure stricte : information individuelle de chaque salarié concerné et information collective, respect d'un délai de prévenance aligné sur le préavis de licenciement, dénonciation par écrit avec date précise et clarté sur les conséquences. Si la dénonciation est mal effectuée, l'usage continue de s'appliquer.

### Qu'est-ce qu'un usage d'entreprise et comment un salarié peut-il l'invoquer pour obtenir une prime ?

Un usage d'entreprise est une pratique instaurée volontairement par l'employeur, répétée dans le temps, accordant un avantage aux salariés sans base légale ou contractuelle. Un salarié peut l'invoquer pour exiger une prime si trois conditions cumulatives sont réunies : généralité (accordée à tous ou à une catégorie objective), constance (versement répété sur minimum 3 années), et fixité (modalités stables et prévisibles).

### Que peut faire un salarié si l'employeur refuse de verser une prime basée sur un usage d'entreprise ?

Le salarié peut d'abord tenter une réclamation écrite puis une mise en demeure par lettre recommandée. En cas d'échec de la phase amiable, il peut saisir le tribunal du travail en produisant les preuves de l'usage. Il dispose d'un délai de prescription de 3 ans pour agir et peut bénéficier de l'exécution provisoire du jugement.

## Quelles preuves un salarié doit-il apporter pour démontrer l'existence d'un usage d'entreprise ?

Le salarié doit prouver l'usage par tous moyens : bulletins de paie successifs montrant le versement répété, communications internes (notes, courriels), témoignages de collègues, et attestations d'anciens salariés. La charge de la preuve incombe entièrement au salarié qui revendique l'usage.

## Conditions d'exercice

**Les trois critères cumulatifs établis par la jurisprudence :**

**1. Généralité :** "Attribution à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie de salariés bien déterminée. Il n'est donc pas nécessaire que tous les salariés de l'entreprise perçoivent une gratification. Il suffit que le caractère général soit établi par rapport à une catégorie de salariés se trouvant dans une même situation".

**2. Fixité :** "Le mode de calcul de la gratification doit être déterminé ou déterminable. La gratification doit être calculée suivant les mêmes modalités chaque année. Cela ne signifie pas forcément que le montant de la gratification doit toujours être le même".

**3. Constance :** "Versements répétés. La gratification doit être constante dans son attribution, c'est-à-dire qu'elle a dû être versée au salarié à plusieurs reprises pour pouvoir créer un véritable usage". La jurisprudence considère que "le paiement de deux années consécutives suffit pour établir les caractères de constance et de fixité".

**Charge de la preuve :** Le salarié doit établir l'usage par tous moyens : bulletins de paie, communications internes, témoignages.

## Modalités pratiques

**Revendication par le salarié :**

**Démarche amiable :**

- **Réclamation écrite** avec justificatifs
- **Mise en demeure** par lettre recommandée
- **Médiation** via représentants du personnel

**Action judiciaire :**

- **Saisine du tribunal du travail**
- **Production des preuves** de l'usage
- **Prescription** de 3 ans pour les arriérés

**Dénonciation par l'employeur :**

L'employeur peut mettre fin à un usage mais doit :

- **Informez clairement** les salariés concernés
- **Respectez un délai raisonnable** de prévenance
- **Évitez toute ambiguïté** sur sa volonté

La jurisprudence n'impose pas de procédure détaillée mais exige **clarté et préavis**.

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur - Prévention :**

**Éviter la création d'usage :**

- **Mentionner systématiquement** le caractère exceptionnel
- 

## Varier les modalités d'attribution

**Documenter** chaque décision comme ponctuelle

- **Utiliser des clauses** de libéralité dans les communications

**Dénonciation efficace :**

- **Information écrite** claire à tous les concernés
- **Délai de prévenance** suffisant
- 

## Motivation de la décision

**Consultation** des représentants du personnel

**Pour le salarié - Protection des droits :**

## Constitution du dossier :

## Conserver tous les bulletins de paie

## Archiver les communications de l'employeur

## Documenter les montants et dates

**Recueillir** des témoignages de collègues

**Action en justice :**

- **Agir dans les délais** de prescription
- **S'appuyer** sur la délégation du personnel
- 

## Évaluer le rapport coût/bénéfice

**Consulter** un avocat spécialisé

## Cadre juridique

**Sources légales et réglementaires :**

- **Article L.221-1 du Code du travail** : Modalités de paiement du salaire
- **Principe d'égalité de traitement** : Application uniforme des usages
- **Code civil** : Prescription des créances salariales (3 ans)

**Jurisprudence établie :**

- **Cour supérieure de justice** : Critères cumulatifs de l'usage
- **Tribunaux du travail** : Application constante des trois critères
- **Principe jurisprudentiel** : L'usage constitue une source autonome d'obligations

**Références jurisprudentielles vérifiées** : C.S.J., 4/02/2010, 34020 : "Les primes constituent une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elles ne soient dues en vertu du contrat de travail ou de la convention collective ou que l'obligation résulte d'un usage constant".

C.S.J., 15/01/2015, 40682 : "Le paiement de deux années consécutives suffit pour établir les caractères de constance et de fixité".

**Points critiques à retenir :**

- Un usage **non dénoncé clairement** continue de s'appliquer
- La **constance** peut être établie sur seulement 2 années selon la jurisprudence
- En cas de système de gratifications, "aucune discrimination ne peut être opérée entre les salariés occupés sous contrat à durée indéterminée et ceux travaillant sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel"

L'usage d'entreprise engage **durablement** l'employeur et nécessite une gestion **prudente** pour éviter les contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.