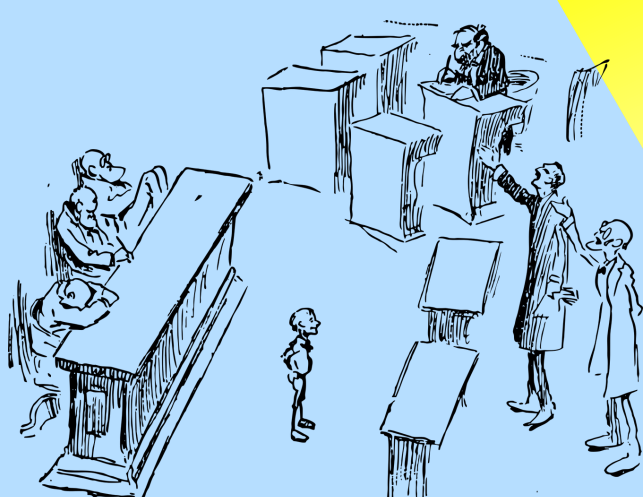




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 20/09/22, RG N° 20/07703 : LA PERSISTANCE DE L'USAGE EN CAS DE TRANSFERT CONVENTIONNEL



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été embauché **successivement** par différentes entreprises en qualité d'agent d'entretien.

A cet égard, son contrat de travail a été **transféré** à chacune de ces entreprises selon la Convention collective applicable.

A l'issue du dernier transfert, des **primes** ont cessé d'être versées, ce qu'il a contesté devant les juridictions prud'homales.



RÈGLE DE DROIT

L'usage est une coutume habituelle, ancienne et constante en vigueur dans l'entreprise par décision implicite de l'employeur, qui n'a fait l'objet **d'aucun document écrit** et ne résulte pas de l'application d'un accord collectif. L'usage doit donc répondre aux 3 critères suivantes : **généralité, constance et fixité**.

La dénonciation par l'employeur d'un usage doit être précédée d'un **préavis suffisant** pour permettre les négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés **individuellement** s'il s'agit d'une disposition qui leur profite.



COURT

Après avoir rappelé la définition de **l'usage**, la Cour d'appel rappelle qu'en cas de transfert du contrat de travail, l'usage est transféré au nouvel employeur. Ce transfert de l'usage vers le nouvel employeur n'exclut pas pour autant la possibilité pour ce dernier de le dénoncer, sous réserve de respecter les **formalités de dénonciation** propres aux usages.

Au cas présent, il n'était pas discuté de l'existence de **plusieurs usages** dont bénéficiaient les salariés (prime d'ancienneté, prime d'intéressement, indemnité de panier, prime blanchissage, prime polyvalente...). La Cour d'appel vérifie donc que les **formalités** liées à la dénonciation de l'usage ont été respectées par l'employeur.

Or, sur ce point, la Cour d'appel constate que ni l'ancien employeur, ni le nouveau n'avait régulièrement dénoncé ces usages. Ainsi, il n'était pas démontré pas que l'usage relatif à ces primes a été régulièrement dénoncé auprès **des représentants du personnel**, ni auprès de **chaque salarié**, de telle sorte qu'il convenait de considérer que cet usage est **demeuré en vigueur** lors de la reprise du contrat de travail du salarié par le nouvel employeur.

La Cour le condamne donc à payer au salarié le **montant des primes** qui sont restées en vigueur au moment du transfert du contrat de travail.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon