**Commentaire d’arrêt : Cour de cassation, chambre sociale, 25 février 2009.**

La société du Crédit industriel et commercial (CIC) institue au profit de ses salariés un système de chèque-vacances. Cependant, il décide en septembre 2004 de limiter le montant des cotisations de chaque salarié, fixé depuis 2000, décision valable dès 2005. Suite à cette démarche, les salariés la contestent sur le fondement que l’usage n’a pas été régulièrement dénoncé : pour ce faire, onze d’entre eux saisissent le conseil de prud’hommes, lequel leur accorde par jugement du 16 octobre 2007 le versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à la modification unilatérale. Suite à ce jugement, l’employeur (le CIC) se pourvoit en cassation sur le fondement que l’attribution de chèque vacances ne relève pas d’un usage.

Pour soutenir leurs moyens, chaque partie met en avant des éléments permettant ou ne permettant pas de déterminer cet avantage comme un usage. S’il existe des bases légales pouvant prouver qu’un avantage n’est pas un usage, est-il cependant possible que certaines caractéristiques, propres à l’usage, soient de nature à lui donner automatiquement cette qualification ?

Au cas précis, la Cour de cassation estime que cet avantage constitue bien un usage : elle rejette alors le pourvoi de l’employeur et condamne alors ce dernier à payer des dommages-intérêts aux salariés demandeurs ainsi qu’au paiement des dépens.

1. **Une stabilisation des conditions de reconnaissance des usages d’entreprise**

Si l’arrêt commenté semble réaffirmer les conditions nécessaires à l’usage (A), il tend cependant à reconnaitre la transformation d’un contrat en usage dans le temps (B)

1. La réaffirmation des conditions

Dans l’arrêt commenté, l’employeur avait formé un pourvoi en considérant que l’acte en question, souscription faite tous les ans avec ses salariés, n’était pas un usage. Ce n’est cependant pas ce qu’a retenu la Cour de cassation, estimant, malgré de nombreux moyens pouvant sembler justifiés de la part de l’employeur, que cette cotisation, existant depuis 4 ans (de 2000 à 2004) constituait un usage. La Haute cour appuie sa décision en reprenant 3 conditions permettant de reconnaitre un usage, à savoir que ledit usage soit général, constant et fixe.

Sur ce point, la décision semble fondée. En effet, la condition de généralité peut être retenue, l’avantage étant donné à toute une catégorie de salarié : ceux dont les revenus du foyer fiscal n’excèdent pas un certain plafond. De même, la constance de l’usage, étant offert depuis 4 ans, semble pouvoir être approuvée. Cependant, il est légitime de se demander si ce laps de temps est suffisant pour que cet avantage, stipulé dans un contrat synallagmatique au départ puisse avec le temps devenir un usage. Enfin, la condition de fixité semble également existante, l’avantage n‘étant pas donné de manière arbitraire. La qualification d’usage peut alors sembler légitime.

1. L’invention jurisprudentielle de l’évolution d’une souscription en usage

Si l’arrêt commenté, de même que le conseil de prud’hommes avant lui semblent reconnaitre l’existence d’un usage, il n’en était cependant pas un à l’origine. En effet en l’espèce l’avantage était donné par contrat synallagmatique entre la société CIC et ses salariés. Dès lors, il ne s’agissait pas d’un usage et ses conditions de dénonciations n’étaient pas les mêmes. La Cour de cassation semble cependant voir dans tout contrat répété un usage. Or, un renouvellement sur quatre ans seulement d’un privilège prévu de manière contractuelle semble difficilement pouvoir être un usage. C’est pourtant ce que décide la Cour de cassation, réaffirmant alors un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 février 1988, reconnaissant qu’une prime longtemps préservée et à l’origine stipulée dans un contrat pouvait par la suite être reconnue comme un usage.

Cependant, le Cour de cassation en l’espèce semble être plus discrète sur le changement de nature de l’avantage, ne donnant pas le terme contrat auquel elle préfère les termes « souscription » ou encore « écrit spécifique ».

Si la Cour de cassation donne cette solution, elle a notamment pour but de protéger les intérêts des salariés, ces derniers étant en position de faiblesse face à l’employeur.

1. **Une jurisprudence protectrice des salariés**

La solution ainsi donnée semble contestable : en effet, si elle a pour but d’être favorable aux salariés (B), elle est cependant contestable du point de vue de l’employeur (A)

1. Une décision contestable du point de vue de l’employeur

Pour la société CIC, le présent arrêt semble préjudiciable. En effet, ses moyens semblaient de bonne foi et se référaient notamment à des textes légaux auxquels se référaient les contrats prévus initialement : la société se base notamment sur le code civil et le code du tourisme.

La société affirme notamment qu’elle était liée avec ses salariés concernant l’avantage qui leur est donné par contrat : elle se fonde alors sur l’article 1101 du Code civil, précisé par l’article 1102 qui exposent « que le contrat est synallagmatique ou bilatéral lorsque les cocontractants s’obligent réciproquement les uns envers les autres ». La société précise alors qu’elle se trouvait dans cette situation, les salariés devant en l’espèce verser une somme mensuelle obligatoire suite à quoi l’employeur était tenu de verser une contribution d’un montant correspondant : ayant des obligations réciproques, il s’agissait alors bien d’un contrat synallagmatique. Si la Cour de cassation rejette tout de même le pourvoi de l’employeur, elle reconnait cependant l’absence de base légale du conseil de prud’hommes au regard de ces articles.

Concernant également l’article L.411-8 du code du tourisme, ce dernier prévoit que « l’employeur après consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou de toute instance de concertation ayant compétence en matière d’œuvre sociales, définit les modalités de l’attribution éventuelle des chèques-vacances ». C’est alors sur le fondement de ce texte que l’employeur n’a pas estimé légitime d’informer les personnels salariés de cette décision ni de laisser un certain délai de prévenance pour pouvoir entamer des négociations. C’est également ce qu’a confirmé la Cour de cassation, retenant que le conseil de prud’hommes a violé cet article.

Il semble donc que les caractéristiques de l’usage en l’espèce retenu soit uniquement son caractère général, constant et fixe, favorisant alors très largement les salariés.

1. Une jurisprudence de l’usage très favorable aux salariés

La décision, prise en faveur des salariés, semble cependant remettre en cause certains éléments normalement nécessaires à la reconnaissance d’un usage : c’est le cas de sa détermination par l’employeur ou de son acquiescement tacite. Or, en l’espèce aucun acquiescement tacite ne semble donné, puisque ce dernier était avec les salariés concernant l’avantage « lié par un contrat synallagmatique d’une durée d’un an ».

Cette décision semble donc être prise en faveur des salariés, la durée de quatre ans pour reconnaitre un usage semblant être un délai relativement court.

Cependant, cette « transformation » de prime en usage n’est pas première en la matière et a déjà été reconnu dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 février 1988.

Cette décision semble aller dans le sens d’une jurisprudence généralement favorable au salarié : en effet, si à l’origine la dénonciation d’un usage pouvait se faire sans justification si les conditions étaient respectées, un arrêt de la chambre sociale du 13 février 1996 rajoute la condition que la dénonciation ne soit pas abusive (en l’occurrence, qu’elle n’empêche pas les salariés d’utiliser leur droit de grève, en contrepartie de quoi l’employeur dénoncerai un usage : cela aurait cependant pu s’expliquer par des raisons économiques dues à ladite grève). Egalement, la Cour de cassation, pour reconnaitre une dénonciation d’usage non régulière, s’est fondé sur le mode d’information du comité d’entreprise, décidant qu’un simple courrier était insuffisant et réclame désormais que son information soit faite en réunion du comité après inscription à l’ordre du jour.

Il existe donc un mouvement général tendant à favoriser le salarié bénéficiaire d’un usage.