



Une erreur de l'employeur permet-elle la création d'un usage pour les salariés ?

Actualité législative publié le **09/10/2017**, vu **2015 fois**, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

Non, ont répondu le Conseil de Prud'hommes et la Cour de Cassation.

Non, ont répondu le Conseil de Prud'hommes et la Cour de Cassation.

En l'espèce, un chef d'entreprise d'une entreprise appartenant au secteur de la Métallurgie a attribué une prime de panier à ses salariés au titre des vendredis travaillés car ce dernier pensait appliquer une disposition prévue dans la convention collective.

S'apercevant de son erreur, 10 mois après, ce dernier a décidé d'arrêter le versement de cette prime.

Six salariés de l'entreprise ont saisi la juridiction prud'homale, estimant que l'employeur n'avait pas mis fin à l'usage en cours dans l'entreprise selon les règles de dénonciation d'un usage, aux fins d'obtenir paiement d'un rappel d'indemnités de panier et la remise de bulletins de salaires rectifiés.

Le Conseil de Prud'hommes de Vesoul, dans son jugement du 16 mars 2016, a débouté les salariés de leur demande.

Les salariés ont décidé de se pourvoir en Cassation.

La Cour de cassation a confirmé le jugement du Conseil de Prud'hommes dans la mesure où l'employeur avait payé la prime litigieuse en raison d'une erreur d'interprétation de la convention collective. Ce qui ne caractérise pas, en l'espèce, la volonté de l'employeur de créer un usage.

Par conséquent, l'employeur était totalement libre de mettre fin à cette « erreur d'interprétation », sans avoir à respecter les règles habituelles de dénonciation d'un usage.

* Cour de cassation du 09 juin 2017 – n° 16-17.094 ; 16-17.095 ; 16-17.096 ; 16-17.097 ; 16-17.098 ; 16-17.099