

## Aide cas pratique droit du travail

Par **lolotte973**, le **03/04/2020** à **14:09**

Bonjour j'ai du mal avec un cas pratique en droit du travail :

Un accord d'établissement applicable dans l'un des établissements de la société, prévoit de nombreuses primes, comme une prime d'ancienneté, une prime de fin d'année Ou encore prime de 13eme mois. Dans les deux autres établissements de la société, des primes de ce type sont également prévues, mais par le biais d'un usage d'entreprise, sachant que le montant des primes prévues par usage dans ces deux établissements est moins élevé que le montant des primes prévues par accord dans le troisième établissement. L'employeur vous consulte alors sur les possibilités qui s'offrent à lui pour aligner le régime des primes du troisième établissement sur celui des deux autres.

Si quelqu'un peut m'aider svp ce serait gentils

Par **Tikamosalah**, le **03/04/2020** à **17:15**

Bonjour,

A la place de l'employeur, j'opterais pour la procédure de dénonciation des usages dans les deux autres établissements en respectant les dispositions légales (information du CSE, des salariés et mise en place d'un délai suffisant, dit de "prévenance"), à rechercher la jurisprudence de ce côté là

Et ensuite adoption de deux accords d'établissements (où les usages ont été dénoncés) pour prévoir les mêmes primes que dans le troisième

Par **Lorella**, le **06/04/2020** à **14:35**

bonjour

[quote]

Un accord d'établissement applicable dans l'un des établissements de la société, prévoit de nombreuses primes, comme une prime d'ancienneté, une prime de fin d'année Ou encore prime de 13eme mois.

[/quote]

On négocie un accord d'établissement pour prévoir des dispositions spécifiques et limitées aux salariés de cet établissement. Cela signifie que les salariés des autres établissements ne peuvent en bénéficier. Mais si les salariés de chaque établissement sont dans la même situation professionnelle (travail identique), il serait discriminant d'appliquer un accord d'établissement pour certains salariés et pas pour les salariés des autres établissements. Cette disparité de traitement doit être justifiée.

Dans cette affaire si cette différence de traitement ne repose pas sur un motif objectif, il faudrait revoir le périmètre de l'accord pour l'appliquer à l'ensemble des salariés par la négociation d'un accord d'entreprise.

[quote]

Que deviennent les usages, accords atypiques et engagements de l'employeur si un accord collectif est négocié sur le même sujet ?

Lorsqu'un accord collectif, même moins favorable, est conclu avec un délégué syndical et qu'il porte sur le même objet que l'usage, l'accord atypique ou l'engagement unilatéral, ces derniers cessent automatiquement de s'appliquer sans qu'il soit nécessaire de procéder à leur dénonciation. Ils sont en effet immédiatement remplacés par l'accord collectif (Cass. soc., 25 janv. 2006, no 04-42.793) et le salarié perd définitivement son avantage.

[/quote]

[http://www.wk-rh.fr/preview/FiOsOsCfDiDi/edition/gldtq/droit\\_du\\_travail\\_au\\_quotidien/210-15\\_quelles\\_sont\\_les\\_regles\\_d\\_application\\_des\\_usages\\_et\\_engagements\\_de\\_l\\_employeur\\_](http://www.wk-rh.fr/preview/FiOsOsCfDiDi/edition/gldtq/droit_du_travail_au_quotidien/210-15_quelles_sont_les_regles_d_application_des_usages_et_engagements_de_l_employeur_)

Voir plus d'informations sur ce lien hypertexte