

FICHE PRATIQUE

LA DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR

La décision Unilatérale de l'Employeur est un document écrit par lequel l'employeur s'engage envers ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction.

L'employeur y a notamment recours lorsqu'il souhaite instaurer unilatéralement des garanties de prévoyance et santé collectives au sein de l'entreprise.

DEFINITION DE LA DUE

La DUE est un **écrit** par lequel **l'employeur s'engage à accorder aux salariés un avantage supplémentaire** par rapport à ce que prévoient les accords collectifs ou les contrats de travail (primes, jours de congés...).

Ce type de décision ne donne, en principe, pas lieu à une négociation avec les représentants du personnel, ni à un référendum auprès des salariés.

Les dispositions de la DUE **n'engagent que l'employeur sans mettre d'obligations à la charge des salariés**. Elles **ne peuvent pas être moins favorables** au salarié que les lois, règlements et accords collectifs et contrats de travail.

Néanmoins, certains actes doivent passer par DUE à défaut d'accord collectif : c'est le cas de la prime partage de la valeur, du forfait mobilité durable, de l'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés ou encore de l'APLD-R en application d'un accord de branche étendu.

DENONCIATION DE LA DUE

Seul l'employeur peut décider de mettre fin à son engagement. **Il ne pourra cependant dénoncer qu'un engagement unilatéral à durée indéterminée.**

La dénonciation n'a pas à être motivée mais elle suppose **le respect d'un préavis**, une information des représentants du personnel, et une information individuelle des salariés.

S'agissant du CSE, l'information concernant la dénonciation doit être donnée en réunion du CSE après inscription à l'ordre du jour. La dénonciation n'est pas régulière si l'information n'a été diffusée que par lettres individuelles adressées aux représentants du personnel.

Il est impératif d'informer les salariés de la dénonciation de l'engagement par **courrier**. L'information par voie d'affichage **n'est pas suffisante**.

L'employeur doit informer **tous les salariés concernés**, c'est-à-dire tous ceux qui bénéficient effectivement de l'engagement unilatéral au jour de sa dénonciation, mais également ceux qui auraient pu en profiter.

Une fois effective, la dénonciation de l'engagement unilatéral de l'employeur entraîne la disparition définitive des avantages qui en résultent. A défaut de dénonciation régulière, celle-ci sera inopposable au salarié.

CAS PARTICULIER : LES GARANTIES COLLECTIVES DE SANTE

Le cas le plus usuel de recours à une décision unilatérale par l'employeur **est obligatoire dans le cadre de la mise en place d'un système de garanties collectives** au sein de l'entreprise.

FORME DE LA DUE

Lorsque l'employeur décide, unilatéralement, de mettre en place des garanties de prévoyance ou santé collective, il doit en informer par écrit tous les salariés concernés.

Cet écrit doit apporter les précisions nécessaires relatives aux garanties mises en place et leurs modalités d'application, à savoir notamment :

- les bénéficiaires des prestations,
- la nature des prestations,
- le montant des cotisations et leur répartition,
- la durée de l'engagement,
- le maintien des garanties en cas de résiliation du contrat prévoyance
- le taux et la ventilation des cotisations
- les modalités de remise en cause ou de dénonciation de l'accord.



La décision doit être rédigée de façon aussi complète qu'un accord collectif ou un accord acté par référendum.

Une **obligation d'information** pèse sur l'employeur : il doit porter le contenu de la DUE à la connaissance de chaque salarié intéressé, généralement par courrier. Une liste d'émargement peut être constituée.



L'information du salarié est indispensable pour que les dispositions du contrat de protection sociale soient opposables aux bénéficiaires du régime.

EFFET DE LA DUE POUR LES SALARIES DE L'ENTREPRISE

Il est important de faire une distinction entre les salariés qui étaient présents dans l'entreprise au moment de la décision et ceux qui ont été embauchés postérieurement à sa mise en place. Cela concerne notamment les salariés présents dans les entreprises avant 2016.

En effet, **l'article 11 de la loi EVIN** pose le principe selon lequel l'employeur ne peut pas imposer à un salarié par décision unilatérale le paiement de la cotisation servant à financer un système de prévoyance (ou de complémentaire santé), si ces garanties ont été instituées postérieurement à son embauche.

Autrement dit, **aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place** d'un régime de prévoyance (ou de complémentaire santé) par décision unilatérale de l'employeur **ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce système.**

L'emploi de la décision unilatérale est donc assorti d'une condition essentielle : la **possibilité pour le salarié concerné de refuser de cotiser** au système mis en place par la DUE.

Ainsi, pour les salariés présents dans l'entreprise au moment de la DUE :

- en l'absence de cotisations salariales, tous les salariés concernés seront affiliés à la nouvelle couverture.
- S'il y a une cotisation salariale, la couverture sera facultative pour les salariés concernés.

En revanche, **concernant les salariés embauchés après la mise en place de la couverture, celle-ci faisant partie de leurs conditions d'embauche, l'affiliation sera obligatoire.**

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	25/08/2025
Date de mise à jour	25/08/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé