



Augmentation accordée à l'oral mais pas obtenue

Par **Sebastien59**, le **29/06/2016** à **22:16**

Bonjour,

Je suis directeur d'une association depuis 5 ans. Je suis en arrêt de travail depuis le 15 mars pour Burn Out. J'ai sollicité auprès du conseil d'administration une demande de rupture conventionnelle qui a été acceptée. Nous avons effectué un premier entretien afin de poser les jalons à mon départ. Lors de cette réunion, je me suis rendu compte qu'une augmentation qui m'avait été accordée au mois de mars lors d'une réunion entre le bureau et les salariés ne m'avait pas été accordée. L'explication donnée étant que sans directeur, l'administratrice n'avait pas eu la consignes de mettre en place cette augmentation et que c'était désormais compliqué de revenir en arrière suite à la subrogation des droits avec la CPAM.

De par mes fonctions, je sais qu'il est tout à fait possible de modifier à posteriori les fiches de paies et de procéder à des régulations auprès des différentes caisses. Mais je fais face à un mur de la part de mon conseil d'administration qui ne voit pas dans cette manière de faire une remise en question de mes droits salariaux. Je me suis rapproché d'un syndicat qui m'a confirmé que cette annonce même non formalisé par un avenant à mon contrat ou un PV avait une réelle valeur. J'ai déjà contacté un autre salarié qui est prêt à témoigner en ma faveur en guise de témoin.

J'espère ne pas en arriver là et j'aimerais pouvoir expliquer et argumenter auprès de mon CA mon bon droit et leurs obligations. Est-ce que vous pouvez me donner des éléments à mettre en avant, des textes de loi sur lesquels me baser ?

Je vous remercie d'avance.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **29/06/2016** à **23:02**

Bonjour,

Pour faire valoir vos droits à l'augmentation, il faudrait quand même que vous ayez la preuve qu'elle vous a été accordée et sans écrit, cela risque d'être compliqué d'autre part, il faudrait être certain que le salarié vous établirait bien une attestation valable dans les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#) et pour cela le mieux serait de lui demander de la rédiger dès maintenant...

Par **Sebastien59**, le **29/06/2016** à **23:19**

Merci pour votre réponse.

Est-ce que vous seriez capable de m'orienter vers un texte qui permette d'argumenter auprès du CA que l'augmentation même si elle n'a pas été formalisée reste valable ? Le conseil d'administration est bénévole avec des personnes non aguerris. Si j'arrive à argumenter avec des éléments tangibles de la légitimité de ma demande, je pense que cela sera suffisant mais je ne sais pas où chercher ?

Par **P.M.**, le **29/06/2016** à **23:38**

A la limite c'est l'[art. L1222-1 du Code du Travail](#) :

[citation]Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]

Mais si l'employeur ne veut pas le reconnaître et sans preuve, vous n'êtes pas plus avancé...

Par **Sebastien59**, le **30/06/2016** à **00:22**

Je ne comprends pas bien comment utiliser le lien que vous m'indiquez. Est-ce qu'il n'y a pas un texte qui indique qu'une augmentation même si elle est faite à l'oral a une valeur.

Je pense pouvoir avoir des témoignages d'un ou deux de mes collègues présents lors de cet entretien. Est-ce que cela serait suffisant pour vous ?

Ma volonté est de réussir à avoir assez d'éléments pour changer l'avis des administrateurs qui pensent être dans leur droit.

Par **P.M.**, le **30/06/2016** à **07:28**

Bonjour,

Mais le tout c'est de pouvoir prouver que l'augmentation a été oralement donnée...

Ce n'est pas moi qui pourrait décider si ces témoignages seraient valables mais le Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi même s'il peut paraître étonnant que l'augmentation du directeur d'une association soit annoncé à la cantonade mais que si c'est une augmentation générale elle devrait vous être appliquée...

Par **P.M.**, le **30/06/2016** à **07:40**

J'ajoute quand même que si l'augmentation a pris effet postérieurement à votre arrêt, cela n'a aucune influence ni sur les indemnités journalières de la Sécurité Sociale au moins pendant les 3 premiers mois ni sur le maintien du salaire par l'employeur donc que c'est peut-être la raison pour laquelle l'employeur ne veut pas l'appliquer...