



## L'employeur peut-il annuler un accord oral qui a duré des années

Par **Fred**, le **14/04/2012** à **14:26**

Bonjour,

En CDI de droit privé, j'ai bénéficié pendant 4ans 1/2 de 2jours d'absence autorisée et rémunérés par mois, dans le cadre d'un accord oral passé avec le RH mais qui donnait lieu chaque mois à une formalité de demande d'absence signée par la hiérarchie et enregistrée par les services RH. Changement de DRH: ce régime dérogatoire est purement et simplement supprimé sans contrepartie. Est-ce légal ?

L'accord ayant duré 4 ans 1/2 n'est-il pas devenu contractuel?

Il m'est demandé de travailler 2 jours de plus par mois sans être davantage rémunérée, ce qui revient à baisser mon salaire journalier. Est-ce possible?

J'ajoute que je suis rentrée de congé maternité récemment (sept.2011). L'accord a perduré jusqu'à changement de service (je n'avais pas retrouvé mon poste à mon retour de congés maternité et ai entrepris une démarche de mobilité interne, j'ai postulé et été prise dans une autre direction).

Merci de me donner conseils sur les droits salariés et employeurs dans une telle situation.

Par **pat76**, le **14/04/2012** à **14:39**

Bonjour

Ce n'était qu'un accord oral à titre individuel. Vous ne pourrez pas réclamer un droit qui n'est pas collectif, et qui n'avait pas été conclu par écrit.

Rien n'oblige la nouvelle direction à vous rémunérer deux jours d'absence si vous demandez à vous absenter.

Le fait de travailler les deux jours ou vous absentiez ne vous permet pas de réclamer un complément de salaire.

La direction vous payait deux jours d'absence alors que vous auriez dû travailler.

Aujourd'hui la nouvelle direction vous rémunère ces deux jours parce que vous travaillez.

Par **Fred**, le **14/04/2012** à **15:21**

Merci pour votre réponse... Le fait que la situation ait duré plusieurs années n'entre-t-il pas en compte ? J'ajoute que le RH m'avait donné cet avantage pour que je ne quitte pas l'entreprise alors que j'avais une autre proposition ailleurs. Et je suis donc restée...

Par **pat76**, le **14/04/2012** à **15:29**

Rebonjour

Même si cela a duré plusieurs années, c'est un avantage individuel qui n'a pas donné lieu à un avenant à votre contrat.

Donc, l'employeur peut supprimer cet avantage quand bon lui semble.

Ce n'est pas une prime d'usage ou conventionnelle, c'est un accord oral qui vous permettait de vous faire rémunérer vos deux jours d'absence.

Votre rémunération ne changera pas hormis le fait que vous devrez travailler les deux jours qui vous étiez auparavant rémunérés malgré votre absence.

Vous pourrez contester cette décision devant le Conseil des Prud'hommes si éventuellement vous l'envisager, je peux vous affirmer sans crainte de me tromper que vous n'aurez pas gain de cause.

Il n'y a aucune modification de vos horaires ni de votre salaire.

Vous devez juste maintenant travailler le nombre d'heures prévues à votre contrat.

Par **Fred**, le **14/04/2012** à **17:51**

Merci encore pour votre réponse. Comme quoi, la parole d'un RH...

Pourtant, j'ai eu d'autres avis par ailleurs, qui laissent entendre qu'il peut être tenu compte du changement de mon temps de travail. On m'a proposé 39h sur 4 jours, le passage à temps

partiel équivalent avec maintien de salaires... Dans tous les cas la recherche d'un accord et pas un changement unilatéral où je passerais presque pour la coupable !  
Et comme quoi, faites un bébé, perdez votre poste, retrouvez-en un : le sort vous rattrape pour que vous perdiez de toutes façons des acquis, de responsabilités d'une part et de conditions de travail ensuite.  
Et signez des accords sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail, la négociation, les risques psychosociaux ...  
Merci pour votre raisonnement très clair et respectueux, et qui semble sensé. Mais j'ai tout de même le sentiment d'une injustice.  
Excellente fin de journée.

Par **pat76**, le **14/04/2012** à **18:22**

Je n'avais pas bien lu votre message.

Vous n'avez pas retrouvé votre poste lorsque vous avez repris après votre congé maternité au mois de septembre 2011?

Vous aviez eu une visite médicale de reprise à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard après votre reprise?

Pour quelle raison n'avez-vous pas retrouvé votre poste à l'issue de votre congé maternité?

Article L 1225-25 du Code du travail:

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par **Fred**, le **14/04/2012** à **21:01**

Merci de poursuivre cette "conversation".

En septembre, sur le papier j'ai retrouvé mon poste mais dans les faits moins de la moitié de l'équipe que j'encadrais (avec rappel à l'ordre si j'échangeais dans une posture hiérarchique avec le reste de l'équipe) et moins de 50% des responsabilités qui étaient les miennes à mon départ. Avec des freins à aller à des réunions importantes sur le périmètre qui m'était laissé... Dans la quinzaine qui a suivi mon retour, ma hiérarchie directe me conseillait de rencontrer du monde dans l'entreprise: une réorganisation était en cours, il devait y avoir des opportunités... Un message d'accueil et de bienvenue ? Pas d'entretien de retour de congés mater en tous cas (je n'ai vu un supérieur qu'au 3ème jour).

Oui, j'ai eu la visite médicale de reprise, dans des délais raisonnables (je ne me souviens plus lesquels précisément mais raisonnables).

J'ai attendu 2 mois avant d'envisager une mobilité interne. J'ai postulé, été prise. Et par concours de circonstance, me suis retrouvée avec 3 nouveaux collègues, également recrutés comme moi, dans un "bocal", pièce vitrée sans fenêtre sur l'extérieur (pas de lumière du jour) au cœur du bâtiment, non cloisonnée jusqu'au plafond (donc bruyante) pendant 3 mois (cela aurait dû (pu) durer au moins 4 mois 1/2, mais une collègue a craqué: 3 bureaux ont

finalement été trouvés au bout d 3 mois "seulement").

Par contraintes de service, je ne pourrai pas solder mes congés avant la fin mai...

Alors, prise individuellement chacune de ses "contrariétés" serait supportable...

compréhensible... mais mises bout à bout, ça commence à faire beaucoup.