

# Semaines avec jour férié

## Paieement & majoration des heures

Depuis la signature de l'accord 35h, lorsqu'il y avait 1 jour férié dans la semaine, voici comment s'appliquait l'accord :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Heures semaine
Travaillé	0	7 h 30	7h30	7 h 30	7 h 30	7 h	37 h
Jour Férié	7 h						7 h
<b>Total heures</b>							<b>44 h</b>
Compt Modulation (36ème h à 42ème h)							7 h
<b>Compteur Heures Sup</b>							<b>2 h</b>
Dont 1h majorée à 25 %							
Dont 1h majorée à 50 % (> 43 h / sem)							

Heures bloquées jusqu'au 1er mars de l'année suivante...  
Majorées seulement si compteur en positif au 1er mars

Heures majorées et disponibles immédiatement

**Puis, un jour, sans prévenir personne, la direction a décidé seule de modifier la règle !**

La direction de LDC Bourgogne (*sous couvert de la Direction du Groupe LDC ?!*) se permet de modifier des éléments de salaires des salariés.

**La Direction modifie l'application d'un accord comme ça lui chante ! En toute illégalité !**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Heures semaine
Travaillé	0	7 h 30	7h30	7 h 30	7 h 30	7 h	37 h
Jour Férié	7 h						7 h
<b>Total heures</b>							<b>44 h</b>
Compt Modulation (36ème h à 42ème h)							9 h
<b>Compteur Heures Sup</b>							<b>0 h</b>
Dont 1h majorée à 25 %							
Dont 1h majorée à 50 % (> 43 h / sem)							

Heures bloquées jusqu'au 1er mars de l'année suivante...  
Majorées seulement si compteur en positif au 1er mars

Heures majorées et disponibles immédiatement

**Illégal** car l'accord 35h prévoit +/- 7h maximum de modulation (28h à 42h / semaine)

La CGT a vivement interpellé la direction lors du dernier CSE, mais la Direction reste sur sa position !

**La Direction de LDC Bourgogne est-elle au-dessus des lois ? NON !!!**

**On ne change pas les règles en cours de partie !**

Si la direction veut modifier l'accord => elle doit convoquer les Organisations syndicales et négocier.

- Soit on renégocie l'accord complet, soit on renégocie un avenant.
- Mais en aucun cas la direction n'a le droit de modifier les règles d'application d'un accord toute seule !

Notre direction est tellement habituée à ne pas négocier et prendre des Décisions Unilatérales qu'elle en a oublié qu'elle n'était pas seule au monde !

**Le pire, c'est que pour justifier sa position, la direction sort une note de service dans laquelle elle ment !**

Elle explique tranquillement que suite à un contrôle URSSAF, l'accord ne serait pas conforme à la loi, et que la règle a été modifiée dans tous les sites du groupe depuis juillet 2024, il y a 1 an !!!

**Ce qui est totalement faux ! L'accord n'est pas illégal !**

L'URSSAF est l'organisme collecteur des cotisations sociales et non pas l'Inspecteur du Travail qui lui est là pour faire respecter et appliquer la législation.

### **Ce qu'il faut comprendre :**

L'ancienne application de l'accord ne permet de pas d'obtenir des exonérations de cotisations sociales pour l'entreprise. Donc, elle doit payer des cotisations sociales et à ce titre financer la sécurité sociale et apporter plus d'argent pour les retraites et la maladie entre autres.

**Avec sa nouvelle application de l'accord la direction fait un double bénéfice !**

- 1) **Exonérations de cotisations sociales** => C'est l'Etat (donc vos impôts & Taxes) qui financent la protection sociale à la place de l'entreprise
- 2) **Les heures sont toutes mises dans le compteur Modulation.** Les salariés n'en disposent pas, et comme très souvent la direction fait baisser les compteurs avant le 1<sup>er</sup> mars, les heures ne sont pas majorées

C'est le double effet Kiss cool !

Un accord "gagnant / gagnant" comme les aime tant la direction.

C'est-à-dire tout pour elle et rien pour les salariés !

😞 Et si vous n'avez pas compris, elle vous permet très gracieusement d'aller prendre des informations à la permanence RH sur votre temps de pause 😡, même pas pendant le temps de travail comme cela se fait dans la plupart des entreprises.

*A ce niveau-là, on ne peut pas parler d'incompétence, (ou ce serait vraiment grave)  
c'est vraiment un mépris ouvertement affiché envers les salariés*

### **Des salariés sont excédés et ont sollicité la CGT pour intervenir, et agir si nécessaire.**

**La CGT est intervenue en CSE** => La Direction ne veut rien entendre et a dit qu'elle poursuivrait sa nouvelle application de l'accord et donc à vous voler des heures supplémentaires !

**Il va donc falloir maintenant passer à l'action** si vous voulez faire respecter l'accord 35h et récupérer vos majorations d'heures supplémentaires. Plus il y aura de salariés dans l'action, plus vite la direction négociera.

**Des salariés ont décidé de ne plus accepter de subir ces agissements et veulent agir si la direction ne revient pas en arrière !**

**Donc, tant que la direction ne modifiera pas son communiqué et ne fera pas le rappel des majorations volées aux salariés, il y aura un appel à la grève qui commencera dès la semaine du 14 juillet !**

Et se poursuivra tant que nécessaire le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 novembre, le 25 décembre, etc...

lundi 14 juillet => Grève le vendredi et / ou samedi

samedi 1<sup>er</sup> novembre => grève le vendredi

jeudi 25 décembre => grève le vendredi et / ou le samedi

vendredi 15 août => Grève le samedi

mardi 11 novembre => grève le lundi

### **Les élus CGT vont passer vous voir pour préparer cette mobilisation.**

*Les salariés avaient proposé d'arrêter le travail dès que leurs 35 h hebdomadaires seraient faites.  
C'est-à-dire, dès que les 35h sont faites, ils se mettent en grève et rentrent chez eux jusqu'à la semaine suivante.*

*La Direction se débrouillera avec ses poulets vivants ou tués ou découpés.*

*Mais cela peut très bien aussi se faire en début de semaine également pour allonger le week-end.*