



**KORIAN**

## **SALARIE.S KORIAN : A VOS FICHES DE PAYES !**

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

Il convient dès à présent de rectifier le calcul du taux horaire servant de base pour le calcul des majorations liées aux heures supplémentaires des personnels concernés afin de tenir compte des primes et indemnités de travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (Cass. soc., 22 mai 2019, n°17-22.376) et de régulariser les montants payés portant sur les trois dernières années.

### **ARRETS MALADIES, ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Dans certains cas, les indemnités journalières perçues par un assuré durant un arrêt de travail peuvent être d'un montant supérieur à celui de sa rémunération mensuelle. C'est notamment le cas lorsque l'une des paies incluses dans la période de référence est supérieure aux salaires habituels du fait qu'elle comporte des primes, gratifications ou tout autres avantages intégrant le salaire brut et étant donc soumis à cotisations. Dans cette hypothèse, le différentiel est en principe versé directement par la caisse à l'assuré salarié. Mais, si tel n'a pas été le cas, il résulte de la jurisprudence que l'employeur doit restituer au salarié la part de ces indemnités excédant la rémunération maintenue.

KORIAN France doit donc reverser l'intégralité des IJSS perçues dans le cadre de la subrogation et ce, même si le salaire net maintenu excède le salaire net habituel. Le traitement est similaire pour les indemnités complémentaires versées par l'organisme de prévoyance à l'UES KORIAN France.

Afin d'améliorer la lisibilité des bulletins de paie dans le cadre d'un arrêt pris en charge par la prévoyance, il serait judicieux de fournir aux salariés concernés un décompte individuel des indemnités complémentaires versées chaque mois par la prévoyance à l'UES KORIAN France.

La difficulté réside dans la détermination du salaire permettant le calcul de la majoration. En effet, KORIAN France applique la majoration de salaire de 25 % ou 50 % sur le salaire de base, le point d'indice supplémentaire (le cas échéant) et sur la revalorisation salariale Ségur. Or, cette pratique ne correspond pas à la définition qui est faite par l'administration et les juges. Ces derniers considèrent que la majoration de salaire doit être calculée sur « le salaire effectif ».

Cela signifie qu'il faut ajouter toutes les primes inhérentes à la nature du travail.

La création de grilles de rémunérations minimales par l'accord NAO 2019 UES KORIAN FRANCE vient mettre fin à la prime de présentisme telle qu'elle a été mise en place dans le cadre de l'accord NAO de l'année 2016, puis transformée en prime de 13<sup>ème</sup> mois dans le

cadre de l'accord NAO des années 2017 et 2018 afin de lui substituer un mode de règlement mensuel. »

C'est dans cet esprit que les grilles de rémunérations ont été créés, or les différentes applications des variables telles que l'ancienneté et l'augmentation de la valeur du point en font ressortir une différence de traitement en fonction de l'individu et/ou de l'établissement dans lequel il exerce ces fonctions.

En découle un manque de visibilité et de clarté dans le calcul du salaire de base qui reste l'élément principal de la rémunération.

Notons également que certains rappels de salaires sont effectués tardivement sans en préciser la période ni la nature.

En tout état de cause, si pour certains les évolutions d'ancienneté et/ou de la valeur du point n'impactent pas le salaire de base, ceci conduira à terme, à la suppression du 13e mois et de sa mensualisation.

**LA CGT KORIAN ET SES CONSEILS RESTENT A VOTRE DISPOSITION POUR VOUS  
ACCOMPAGNER DANS VOS DEMARCHES.**