

1/ J'ai entendu à la TV que l'employeur peut m'imposer 6 jours de congés payés et me prévenir un jour avant, c'est vrai ?

NON. L'employeur ne peut pas décider seul. Il doit y avoir soit un accord de branche (Convention Collective), soit un accord avec les Organisations syndicales .

2/ Est-ce que mon employeur peut m'annuler mes vacances d'été ?

L'Article 58.5 de la CCU prévoit que les dates de départ en congé ne peuvent pas être modifiées moins de deux mois avant la date de départ sauf circonstances exceptionnelles.

3/ Il me reste des congés payés à solder. A quelle période puis-je les prendre ?

La date butoir pour solder vos congés est le 30 Juin 2020.

4/ J'ai entendu dire qu'on pouvait nous imposer de travailler 60h/semaine. C'est vrai ?

NON, car un décret doit en permettre l'application. Le CSEC a été consulté à ce sujet et chaque CSE devra l'être si le décret sort un jour...

Rappel : actuellement 48h maxi/semaine

5/ Est-ce que mon employeur peut m'imposer des heures supplémentaires ?

OUI, le contingent d'heures supplémentaires est de 230 h. Les heures supplémentaires sont majorées à 25% dès les 8 premières heures puis à 50% pour les suivantes. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures dépassant la moyenne hebdomadaire légale, calculée sur la durée du cycle ; et pour les autres sur la semaine civile.

6/ Est que le COVID 19 est reconnu comme maladie professionnelle ?

Le mardi 21 avril, le ministre de la Santé Olivier Véran a expliqué devant la presse que le coronavirus sera considéré comme une **maladie professionnelle pour les soignants. Cela reste une déclaration du ministre et ce dispositif n'est pas encore applicable.**

Le COVID n'est pas dans le tableau des maladies professionnelles, donc cette reconnaissance de maladie professionnelle est soumise à l'avis du CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles). **DONC** il faudra établir qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qu'elle a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (ou le décès). Cette incapacité peut être une souffrance physique ou psychologique dont le stress au travail ne fait pas partie.

7/ J'ai une ALD (Affection de Longue Durée). Suis-je obligé.e d'aller travailler ?

A partir du 1^{er} mai, les salarié.e.s en arrêt de travail pour ces motifs ainsi que les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables seront placées en activité partielle et percevront une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net. Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salarié.e.s rémunéré.e.s au niveau du SMIC. Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser par l'Etat dans les mêmes conditions que le reste de l'activité partielle.

8/ Je n'ai personne pour garder mon enfant, Comment faire ?

Korian demande aux salarié.e.s ayant une problématique de garde d'enfant de fournir une attestation de non-ouverture de l'école pour en bénéficier.

9/ Va-t-on percevoir la prime Macron (prime exceptionnelle pouvoir d'achat) ?

La CGT a demandé cette prime le 20 mars, à hauteur de 1 000 euros pour tou.te.s les salarié.e.s.

Sophie Boissard a exprimé à la télé le versement d'une prime de 1000 euros pour tou.te.s.

A ce jour, la direction générale confirme le versement de cette prime mais ne précise pas les critères d'attribution et de modulation pour le paiement.

10/ Le gouvernement a annoncé par le biais d'Olivier Véran le versement d'une prime exceptionnelle aux professionnel.le.s des secteurs sociaux et médico-sociaux d'un montant de 1 500 euros pour les départements les plus touchés par le COVID et 1 000 euros pour les autres. Cette prime va-t-elle se cumuler avec la prime MACRON que doit verser Korian ?

Le cumul est possible mais quelle position va prendre la direction générale de Korian, s'adapter ou assumer ?

