

G.P.S.

Guide Pour Salariés

Gardez le cap sur vos droits !



Syndicat

cftec

NOCIBÉ

1^{er} syndicat de l'entreprise

Sommaire

La CFTC	page 3
Planning	page 4
Temps de Travail	page 5
Travail du dimanche	page 6
Travail des jours fériés	page 7
Récap dimanches /fériés	page 8/9
Réunion magasin	page 10
Salariés de + de 50 ans	page 11/12
La retraite	page 13
Salariés en situation de handicap	page 14
Congés payés	page 15
Congés exceptionnels	page 16
Jours d'évènements familiaux	page 17
Congés d'ancienneté/Don de jours de repos	page 18
Future Maman	page 19
Congé Maternité/Paternité	page 20
Congé Parental d'Education	page 21
Maladie	page 22
Médecine du Travail	page 23
Mutuelle	page 24
Accident de Travail	page 25
Avantages Nocibé et CSE	page 26
Challenges Marques/Nocs	page 27
Cartes restaurant/Epargne salariale	page 28
Déplacements (trajet et frais)	page 29
Contacts CFTC	page 30

La CFTC Nocibé

La **CFTC** est le syndicat majoritaire chez Nocibé depuis toujours.

La **CFTC** c'est une équipe d'élus 100 % actifs au CSE (Secrétaire, Trésorière, Billetterie, site internet, jeux du CSE, chèques cadeaux...)

La **CFTC** se distingue par son dialogue constructif avec la direction mais aussi une forte opposition quand c'est nécessaire. Le meilleur exemple est le PSE où la **CFTC** s'est illustrée comme le syndicat qui n'a rien lâché et qui a obtenu beaucoup plus que ce que proposait la Direction.

Vous êtes au cœur de nos préoccupations, c'est pour cela que nous avons élaboré ce guide afin de vous accompagner au quotidien.

Les principales missions de la CFTC Nocibé

- Veiller à la bonne application des accords signés avec la Direction
- Négocier ces accords
- Alerter en cas de souffrance au travail, dysfonctionnement
- Conseiller les salariés sur leurs droits et devoirs
- Assister les salariés lors des entretiens disciplinaires

Retrouvez le GPS et plus d'infos sur www.cftc-nocibe.fr

Suivez notre page  CFTC Nocibé

Nouveau ! Recevez l'actualité sur WhatsApp

(Pas d'interaction, uniquement de l'information)



Une question : cftcnocibe@gmail.com

Planning

- Il est préconisé de les établir au **moins 3 semaines** à l'avance
- Toute modification d'horaire doit être faite avec **7 jours de prévenance** (moins de 7 jours avec votre accord)
- Pas plus de **10 heures /jour** – pas plus de **6 jours consécutifs**
- **11 heures de repos** entre la fin de la journée de travail et le début de la nouvelle journée
- Maxi **48h/semaine**
- Dès **4 heures consécutives travaillées**, prévoir au planning **une pause rémunérée de 15 mn** pour les salariés dès 50 ans
- Dès **6 heures consécutives travaillées**, prévoir au planning **une pause non rémunérée de 20 mn** pour les salariés de moins de 50 ans
- Dès **4 heures consécutives travaillées**, prévoir dans **clac rendez-vous** une pause **rémunérée de 15 mn** pour les esthéticiennes dès 50 ans
- **Pour les magasins :** au moins 15 mn doivent être prévues au planning à la fin de la journée, comptabilisées comme temps de travail afin d'effectuer les caisses et le ménage
- Signer les plannings lorsqu'ils sont établis

CETTE ANNÉE J'AI
ACCORDÉ UNE AUGMENTATION
À TOUS LES SALARIÉS...



AUGMENTATION DE
TRAVAIL...

Temps de travail

- **Employé**

- **35 h** : Majoration des heures supplémentaires de 25% de la 36 -ème à la 43 -ème heures et de 50% jusqu'à la 48 -ème. Ces heures sont à porter sur le compteur d'heures supplémentaires sauf les périodes où celles-ci sont payées (périodes de fêtes des mères et Noël).
- **Temps partiel** : Les jours travaillés doivent être indiqués sur le contrat, l'accord est indispensable pour tout changement de jour travaillé. Augmentation au maximum du tiers de la durée du contrat, et ne peut atteindre 35 heures.
- Majoration heures complémentaires jusqu'à 1/10 -ème à 10% et le reste à 25%.

- **Agent de Maîtrise**

- **Magasin ou Logistique** : A 37 h, avec un RTT/mois. Les heures supplémentaires sont majorées de 25% de la 38 -ème à la 43 -ème heures et de 50% jusqu'à la 48 -ème. Ces heures sont à porter sur le compteur RCA sauf 3 semaines avant Noël et 1 semaine avant la fête des mères, où celles-ci sont payées.
- **Siège** : Un décompte sur une période de 12 mois du 1er juin au 31 mai de chaque année sera fait. Vous serez amenés à travailler en moyenne 35 heures par semaine du lundi au vendredi entre 8 heures et 18 heures 30 (début de la journée entre 8 h et 10 h, fin de la journée entre 17 h et 18h30). Au 31 mai de chaque année, si les heures réellement effectuées excèdent 1607 heures, ces heures seront rémunérées sur la forme d'un complément de salaire en heures majorées

- **Cadre**

Sauf cas exceptionnel, en tant que cadre vous bénéficiez du forfait jour. À ce titre vous travaillez 218 jours (pour un temps complet) dans le cadre d'une période allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Ces 218 jours correspondent à une année déduction faite des congés payés, des repos hebdomadaires et jours fériés.

Les congés d'ancienneté ne sont pas pris en compte dans ce calcul et sont à déduire des 218 jours.

Si vous travaillez un jour férié ou un dimanche, vous percevrez une majoration au titre du férié ou dimanche qui correspondra à une journée de travail et une journée sera affectée au compteur "repos dimanche/jours fériés".

Si vous travaillez un jour de plus que votre planning habituel, votre compteur de RFJ sera alimenté d'une journée supplémentaire.

Travail du dimanche

A distinguer :

- Les magasins « **Dimanche du Maire** » qui peuvent ouvrir au maximum 12 dimanches par an
 - Les magasins déclarés en « **Zone Touristique-Zone Touristique Internationale- Zone Commerciale-Gare d'affluence** » qui eux peuvent ouvrir tous les dimanches.
- Le travail du dimanche est basé sur le volontariat, même dans les magasins dit « en zone touristique ».
 - Le manager doit avoir recueilli vos souhaits ou non de travailler. S'il n'y a pas de volontaire, il peut avoir recours à l'intérim.
 - Tout le monde peut travailler le dimanche mais comme celui-ci doit être récupéré, les esthéticiennes doivent être sensibilisées sur ce temps en moins pour réaliser leurs objectifs.
 - Les cadres peuvent travailler, ils percevront une majoration au titre du férié ou dimanche qui correspondra à une journée de travail et une journée sera affectée au compteur "repos dimanche/jours fériés".



Jours fériés

Le Code du travail précise que le **1^{er} mai**, est le seul jour qui soit **obligatoirement férié, payé et accordé à tout travailleur**.

Les magasins pouvant être ouverts les autres jours fériés, qui doit travailler ?

Les personnes travaillant habituellement ce jour de la semaine, (DM, RM, RMA, Conseillère). Si le budget horaire du jour ne permet pas de faire travailler toutes les personnes prévues au planning, les salariés exemptés de venir travailler seront néanmoins payés comme un jour férié).

Si le jour férié tombe sur votre jour de repos, **il n'est pas possible de changer votre repos hebdomadaire pour le mettre sur le jour férié**.

Malgré la fermeture des instituts les jours fériés, il est possible pour les esthéticiennes d'accepter, à la demande du manager, de travailler en surface de vente. Néanmoins, avant d'accepter, **les esthéticiennes doivent être sensibilisées au fait qu'elles auront une journée en moins pour réaliser leurs objectifs, leurs heures devant être récupérées**.

Si prise de congés payés avec un jour férié : le jour férié sera décompté des congés.

Aux pages suivantes un récapitulatif de la rémunération des dimanches et fériés selon la typologie de la zone.



Bon à savoir n°11

Travail des dimanches et jours fériés, la **CFTC Nocibé** vous informe :

Dimanches du Maire



Jours fériés



*Uniquement sur la base du volontariat	Qui Rémunération
*Payés double Si dimanche en + des 35 h Payé 7 h supplémentaires (de 36 à 43 h + 25% et 44 à 48 h +50%) Payé 7 heures : écrit sur la fiche de paie : 7 h dimanche	*Obligatoire si le jour férié tombe sur un jour travaillé *Payés double : 1x dans le salaire mensuel + 1x en heures fériées *Sur demande écrite cette majoration peut être convertie en repos
*Récupération 15 jours avant ou 15 jours après + Récupération	+ Récupération *Repos compensateur équivalent au temps effectué *Ces repos compensateurs sont à prendre au + tard dans un délai de 4 mois suivant le mois de leur acquisition

Rappel : Les heures supplémentaires faites pendant l'année sont à récupérer dans un délai de 4 mois.

La CFTC vous informe davantage sur www.cftc-nocibe.fr

Bon à savoir n°11

Travail des dimanches et jours fériés, la **CFTC Nocibé** vous informe :

Dimanches zone touristique (68 magasins concernés)

Jours fériés



<u>Qui</u> * Uniquement sur la base du volontariat Recueil de votre décision 2x/an avec possibilité de changer d'avis avec préavis d'un mois. * 40 dimanches maxi/an	<u>Qui</u> * Les personnes travaillant habituellement ce jour, DM, RM, RMA, Conseillère. L'effectif peut être réduit en raison du budget). Si le férié tombe sur un jour de repos, pas de travail, pas de report du repos. * Les esthéticiennes qui travaillent en magasin un jour férié -> récupération = moins de jour travaillé en cabine pour atteindre la prime !						
<u>Rémunération</u> * Payés double <table border="1"> <tr> <td>Si dimanche en + des 35 h</td><td>Si dimanche compris dans les 35 h</td></tr> <tr> <td>Payé 7 heures supplémentaires (36 à 43 h +25% /44 à 48 +50%)</td><td>Payé 7 heures comprises dans l'horaire de la semaine</td></tr> <tr> <td>35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé</td><td>35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé</td></tr> </table>	Si dimanche en + des 35 h	Si dimanche compris dans les 35 h	Payé 7 heures supplémentaires (36 à 43 h +25% /44 à 48 +50%)	Payé 7 heures comprises dans l'horaire de la semaine	35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé	35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé	<u>Rémunération</u> * Payés double : 1x dans le salaire mensuel + 1x en heures fériées
Si dimanche en + des 35 h	Si dimanche compris dans les 35 h						
Payé 7 heures supplémentaires (36 à 43 h +25% /44 à 48 +50%)	Payé 7 heures comprises dans l'horaire de la semaine						
35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé	35€/dimanche en chèques CESU financé à 80% par Nocibé						
<u>Récupération</u> + 3h30 de récup sauf 2 dimanches en décembre récupérés 7h * Récupération à prendre dans un délai de 4 mois	<u>Récupération</u> + * Repos compensateur équivalent au temps effectué * Ces repos compensateurs sont à prendre au + tard dans un délai de 4 mois suivant le mois de leur acquisition						

Rappel : Les heures supplémentaires faites pendant l'année sont à récupérer dans un délai de 4 mois.

La CFTC vous informe davantage sur www.cftc-nocibe.fr

Réunion Magasin

Obligatoire ?

Pour les temps complets : OUI incluse dans l'horaire semaine ou en heures supplémentaires.

Une absence sur un jour de congé est tolérée avec l'accord du manager.

Pour les temps partiels : OUI si la réunion se fait sur une journée où vous travaillez

Le jour de la réunion doit faire l'objet d'un roulement pour ne pas toujours pénaliser les mêmes salariés.

Rémunération ? OUI, intégrée dans le planning ou payée en heures supplémentaires.

Et si elle oblige à un déplacement supplémentaire dans la journée (exemple réunion le matin alors que vous travaillez l'après-midi) = frais de déplacement payés (note de frais sur Notilus. Les frais kilométriques sont calculés par rapport à la distance du domicile au lieu de travail selon les barèmes appliqués dans l'entreprise).

Si vous devez effectuer un trajet supplémentaire, alors l'entreprise permet que ce **temps de trajet supplémentaire** puisse être intégré dans le planning, il sera alors **rémunéré comme du temps de travail**.

Les temps de trajet sont déterminés grâce aux outils géographiques (Google Maps). Le temps de trajet retenu correspond à celui effectué dans des conditions normales de circulation.

Attention, ce temps de trajet supplémentaire n'est pas considéré comme du temps de travail effectif pour un éventuel calcul d'heures supplémentaires.

Qui ? CDD/CDI/Alternants magasin et institut



Salariés de plus de 50 ans

La **CFTC** est la seule organisation syndicale à avoir signé l'accord QVT grâce auquel les mesures seniors ont été maintenues pour les salariés.



Mesures pour les salariés de + de 50 ans

- Dès 4 heures travaillées consécutivement, bénéficier d'une pause différenciée de 15 minutes définies avec le management
- Bénéficier d'au moins une action de formation tous les deux ans
- Bénéficier d'un bilan de santé complet tous les 5 ans, sur le temps de travail via la CPAM
- Engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience
- Possibilité pour la logistique d'être affecté sur demande à des horaires adaptés pendant une année minimum (poste du matin : 7h30/14h50- poste de l'après midi : horaire classique)

Mesures pour les salariés de + de 55 ans

- Dès 4 heures travaillées consécutivement, bénéficier d'une pause différenciée de 15 minutes définies avec le management
- Bénéficier d'au moins une action de formation tous les 2 ans
- Bénéficier d'un bilan de santé complet tous les 5 ans via la CPAM
- Bénéficier d'un contrat de transition professionnelle
- Engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience
- Bénéficier d'un bilan de carrière avec un organisateur extérieur
- Possibilité pour la logistique d'être affecté sur demande à des horaires adaptés pendant une année minimum
- Possibilité de bénéficier de deux jours de repos consécutifs
- Travailler maximum 7h/jour
- Priorité d'accès à un magasin de centre ville ou un magasin de plus petite taille
- Etre dispensé de manutention
- Ne pas passer plus d'une heure par jour en caisse
- Bénéficier de 3 semaines consécutives de congés payés
- Si demande d'un temps partiel, bénéficier d'un aménagement d'heures sur un minimum de jours/semaine
- 2 ans maximum avant la date de la retraite, bénéficier d'un temps partiel, avec maintien des cotisations d'assurance vieillesse calculées sur la base d'un temps plein et calcul de l'indemnité de retraite sur la base d'un temps plein
- Bénéficier d'un entretien individuel d'information sur la retraite pendant les heures de travail (par téléphone au 3960 pour le réseau).
- Bénéficier d'une réunion de 2h d'information et de conseils dispensée par un animateur de la CARSAT (Siège et Logistique)
- Etre dispensé d'astreinte

La Retraite

Préparation de sa retraite

Au plus tôt dans votre carrière créez votre espace personnel sur le site www.lassuranceretraite.fr. Vous pouvez obtenir par ce site votre relevé de carrière . Il est important de vérifier les informations et de compléter si besoin par le service en ligne

Il est possible de préparer sa retraite, en s'inscrivant sur ce site sur [J'organise mon départ avec mon agenda retraite](#)

Ce service en ligne gratuit et personnalisé vous permettra d'anticiper et de réaliser les démarches dans le temps.

Démarches à effectuer pour prendre sa retraite

6 mois avant, effectuez votre demande de retraite en 1 seule fois pour l'ensemble de vos régimes sur le site.

Attention il est préférable de demander votre retraite le 1^{er} du mois car vos droits à pension ne débutent qu'à partir du 1^{er} de chaque mois.

2 mois avant la date prévue, informez votre gestionnaire de paie (1 mois si moins de deux ans d'ancienneté).

Indemnités de départ à la retraite

-Un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté.	-1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté.
-Un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.	-2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le CSE a le plaisir de vous offrir 100€ en chèque cadeau sur le site csenocibe.fr. Faites votre demande au CSE en même temps que votre demande à l'employeur (à dépenser avant votre départ !



Salarié en situation de Handicap

La **CFTC** est la seule organisation syndicale engagée depuis 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
Aujourd'hui la **CFTC** est signataire de son quatrième accord (2022/2024).

Accord Handicap

A quoi sert cet accord ?

- **Maintenir dans l'emploi** : aménagement de poste des salariés en situation de handicap tel que : aide à l'achat de prothèse auditive pour les malentendants ou écran adapté aux malvoyants, chariot à fond constant et aspirateur balai pour les déficients moteurs (maux de dos etc.)
- **Recruter des salariés reconnus travailleurs handicapés**, via des forums spécialisés
- **Informers, communiquer auprès des collaborateurs sur le sujet du handicap**

Vous pensez être en situation de handicap ?

N'hésitez pas à nous contacter (via formulaire de contact du site www.cftc-nocibe.fr)

Contact de la Mission Handicap NOCIBE : missionhandicap@nocibe.fr

Votre handicap n'en est pas un pour Nocibé !



Congés payés

- Seuls les congés acquis (compteurs congés payés et congés en cours) peuvent être posés
- La période de congés d'été est fixée par NOCIBE et démarre au 1^{er} juin jusqu'au 31 octobre; la période d'hiver du 1^{er} novembre au 31 mai.
- Il est possible de poser des congés payés en cours d'acquisition.
- Les plannings de congés doivent être validés pour le 31 mars (été) et pour le 31 octobre (hiver) au plus tard (ce qui pose souvent problèmes pour les réservations des vacances).
- C'est le responsable qui valide les dates de congés, pour les magasins les DR.
- Légalement, 4 semaines de congés doivent être posées pendant la période « estivale » du 1^{er} mai au 31 octobre. La 5^{ème} semaine peut être prise en dehors de cette période.
Rien n'interdit la prise de congés en dehors de la période estivale si l'employeur et le salarié sont d'accord.
- Le minimum de congés à prendre consécutivement est 2 semaines.
- Elles ne peuvent être modifiées moins d'un mois avant la date prévue, sauf circonstances exceptionnelles. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de s'entendre à tout moment sur un changement de dates.

La direction impose depuis 2021 de poser 4 semaines sur la période estivale.

Ceci est une aberration pour la CFTC. Car il ne reste qu'une semaine de congés à poser après une fin d'année intense et prive les parents de congés avec leurs enfants. La CFTC continuera de revendiquer le retour aux 3 semaines de CP l'été.

Attention il existe un calendrier des semaines/périodes interdites (réseau magasin).

Noël : à partir de la mi-novembre jusqu'au 1^{er} janvier

Soldes : 1^{ère} semaine des soldes d'hiver et d'été

Fêtes des mères : 15 jours avant la fête des mères

Sous réserve d'acceptation du manager, possibilité de poser des congés aux périodes de St Valentin et fête des Pères.

La prise de congés doit résulter d'une concertation après recueil des souhaits des salariés (et non pas le premier inscrit, premier servi ! Ni de priorité en fonction du poste occupé).

Les élus du CSE établissent des critères de **PRIORITÉS** pour la prise des congés payés, ils doivent être suivis par tous les salariés en cas d'impossibilité d'aboutir à un consensus (ces critères doivent être affichés avec le calendrier des congés). **Il est demandé de prendre en compte également les concessions faites les années précédentes.**

Congés exceptionnels

Le Code du Travail prévoit des jours de congés pour des événements exceptionnels tel que :

- **Mariage ou Pacs du salarié** : 4 jours par événement, mariage et pacs
- **Mariage d'un enfant du salarié** : 1 jour
- **Décès du conjoint ou concubin ou pacsé** : 3 jours
- **Décès de l'enfant du salarié** : 5 jours ou 7 jours si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou encore s'il est lui-même parent.
 - Un « congé de deuil » de 8 jours supplémentaires s'ajoute au 1^{er} congé.
 - Le salarié doit prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès d'un enfant. Le "congé de deuil" est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.
- **Décès du père/mère, beau-père/belle-mère** : 3 jours
- **Décès du frère, sœur** : 3 jours

Ces jours doivent être pris dans le délai d'un mois qui suit l'événement.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté pour bénéficier de ces congés.



4 Jours d'événements familiaux supplémentaires par an accordés aux salariés

La CFTC a négocié 4 jours d'événements familiaux supplémentaires par an

(absence autorisée rémunérée par année civile pour les salariés présents au 1^{er} janvier de l'année en cours)

Ces 4 jours peuvent être utilisés (sur justificatif) pour :

- La garde d'enfants malades jusqu'à 14 ans
OU
- La garde d'enfants hospitalisés jusque 16 ans
OU
- En cas de décès du conjoint, concubin, marié ou pacsé en plus des 3 jours octroyés par le Code du Travail
OU
- En cas de décès en ligne directe en plus des jours octroyés par le Code du Travail

Il est possible d'imputer sur ces 4 jours 1 jour en cas de décès en ligne indirecte (sur justificatif)

- Grand parent
- Beau-père/belle-mère (parents du conjoint)
- Oncle/tante,
- Beau-frère/ belle-sœur
- Cousin/cousine
- Neveu/nièce



Congés d'ancienneté

Il permet de bénéficier de jours de congés payés annuels supplémentaires.

- 1 jour si plus de 5 ans d'ancienneté
- 3 jours si plus de 10 ans d'ancienneté
- 5 jours si plus de 15 ans d'ancienneté

IMPORTANT : Ces congés sont à prendre **avant la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise** (et non pas avant le 31 mai comme les congés payés), sinon ils seront perdus !

Ces jours s'accompagnent d'une prime d'ancienneté, elle a la même valeur selon le poste ou le salaire (en équivalent temps plein) :

3 ans = 31,80 €/mois

6 ans = 63,60 €/mois

9 ans = 95,40 €/mois

12 ans = 127,20 €/mois

15 ans = 159,00 €/mois

Ces jours sont octroyés à tous les salariés en CDI, CDD présents au 1er janvier de l'année civile qui suit l'embauche.

Don de jours de repos à un salarié

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement, et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Ces jours peuvent être donnés aux salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Grâce à l'accord égalité Hommes/Femmes signé par la CFTC, ces mesures s'étendent aux conjoints et aux parents.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, (à l'exception des 4 premières semaines de congés payés), des RTT, RFJ et récupérations

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant.

Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

Future maman



Une réduction d'horaire du temps de travail sera accordée chaque jour :

- **30mn** à partir de **3 mois échu** (fin de mois)
- **45 mn** à partir de **4 mois échu**
- **1 heure** à partir de **5 mois échu**
- Et mise à disposition d'un assis-debout dès la déclaration de grossesse.
- Limitation pour les esthéticiennes à 2 soins du corps/jour.
- Absence autorisée rémunérée pour effectuer les 7 examens médicaux obligatoires (idem pour le futur papa)
- Aménagement du temps de travail : 2 jours de repos consécutifs/limiter les amplitudes horaires*.
- A partir du 7 -ème mois de grossesse : une seule fermeture de magasin/semaine*

(*dans la mesure du possible)

Congé maternité/paternité

Congé maternité

Nbre d'enfants	Congé prénatal	Congé post-natal
1 ou 2	6 semaines	10 semaines
3 et +	8 semaines	18 semaines
jumeaux	12 semaines	22 semaines
Triplés ou +	24 semaines	22 semaines

Congé Paternité et de naissance

Ces congés sont accordés sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de votre contrat de travail.

Votre congé comporte 2 périodes distinctes : congé de naissance (3 jours) et congé paternité (25 jours).

Vous êtes dans l'obligation de prendre votre congé de naissance de 3 jours et la 1^{ère} période de 4 jours de votre congé de paternité soit 7 jours dès la naissance.

La seconde période de votre congé de 21 jours peut être fractionnée. Vous pouvez prendre ces 21 jours en une seule fois ou en 2 périodes au plus. Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours. Ces jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.



Le congé parental d'éducation

Le congé parental permet au papa ou à la maman de suspendre son contrat ou de travailler à temps partiel pour s'occuper de son enfant. Il est ouvert aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Durée et date de fin du congé en fonction du nombre d'enfants nés			
Nombre d'enfants nés simultanément	Durée maximale initiale du congé	Renouvellement du congé	Date de fin du congé (quelle que soit la date du début du congé)
1	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3 ^e anniversaire de l'enfant
2	1 an	Renouvelable 2 fois	Au plus tard à la date d'entrée à l'école maternelle
3 ou plus	1 an	Renouvelable 5 fois	Au plus tard le jour du 6 ^e anniversaire des enfants



Maladie

Une fois avisé de l'arrêt de travail (par le manager), le gestionnaire paie communiquera directement à la CPAM l'attestation de salaire.

Indemnisation :

- 1 au 3 -ème jour : Carence
- 4 au 7 -ème jour : Indemnités journalières de la **CPAM** soit 50% du salaire.
- 8 -ème jour au 45 -ème : Nocibé verse le complément de salaire (condition : avoir 1 an d'ancienneté)
- 46 -ème et plus : La Prévoyance prend le relais de NOCIBE (sans condition d'ancienneté) , même si une télétransmission est faite de la CPAM directement vers Henner, il est préférable d'envoyer les décomptes d'**IJSS** à la gestionnaire e paie, surtout en cas de demande d'avance de prévoyance.

Prévoyance : Vous devez impérativement renvoyer à Henner le certificat médical détaillé que vous aurez reçu, il sera à compléter par vous-même ou votre médecin.

Pas de carence pour les Cadres, ni pour les Agents de Maitrise ayant 5 ans d'ancienneté.

Lors des **NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires), la **CFTC** n'a de cesse de demander la suppression des jours de carence pour tous les salariés, mais la direction fait la sourde oreille!

**Cadres, Agents de Maitrise ou Employés,
nous sommes pourtant tous égaux devant la maladie !**

IMPORTANT : La **CFTC** a négocié la possibilité de conserver tout au long de l'année **un quota de 14 heures de récupération afin de pallier un court arrêt de travail**, ce qui vous permet pour un arrêt d'environ 2 jours de garder votre salaire en intégralité en posant ces 14 heures.



Médecine du travail

Les visites d'embauches sont obligatoires (au maximum 3 mois après l'entrée).

Une visite doit ensuite être effectuée au maximum tous les 5 ans .

Pour les travailleurs handicapés, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité le délai maximal entre deux visites est fixé à 3 ans.

La **visite de reprise** est effectuée par le médecin du travail lorsqu'un salarié revient après :

- Un accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours
- Un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours
- Une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Un congé maternité

La visite de reprise doit avoir lieu, au plus tard, dans les **8 jours** suivant la reprise du travail par le salarié.

Cette visite de reprise a comme objectif de s'assurer que le poste est compatible avec l'état de santé du salarié, de proposer au besoin des **aménagements**, voire son **reclassement** sur un autre poste.

Vous pouvez à votre initiative demander un rendez-vous avec le Médecin du Travail. Les coordonnées de ce dernier doivent figurer sur l'affichage légal de votre lieu de travail

À savoir

- Les visites médicales réalisées par le médecin du travail s'effectuent **sur le temps de travail, sans retenue de salaire**. Les frais de transports et tous les autres frais que pourrait occasionner la visite médicale sont pris en charge par l'employeur.
- Le salarié ne peut pas choisir son médecin du travail.



Mutuelle



Prise en charge mensuelle par NOCIBÉ de la mutuelle HENNER: 20,57€

Cotisation salariale mensuelle :

Niveau de garantie	Base	Sécurité	Confort
Isolé	0€	24.34€	43.19€
Duo		77.47€	102.84€
Famille		91.18€	113.12€

Ligne directe salariés Nocibé : 03 26 79 21 03

Mail salarié Nocibé : nocibe@henner.fr

Application : Henner+



Accident du travail/accident du trajet

L'accident de travail, c'est l'**accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur au temps et au lieu du travail**.

L'accident de trajet est celui qui survient **pendant le trajet aller et retour entre le lieu de résidence habituel ou le lieu de prise des repas et le lieu de travail**.

Le trajet doit être le plus direct possible, sans s'être interrompu. Toutefois, les détours ou les interruptions momentanées, justifiés par les nécessités de la vie courante ou des circonstances exceptionnelles, peuvent aussi faire partie du trajet (exemple arrêt à la boulangerie...).

Démarches à effectuer :

- Déclarer l'accident dans les 24 heures au Manager et le faire constater si témoin. Le manager doit effectuer la déclaration d'accident de travail ou de trajet via le logiciel « Previsoft » et vous fournir une feuille d'accident du Travail ou de Maladie Professionnelle **S6201** qui vous dispensera de l'avance de frais médicaux et qui devra être présentée en cas de soins (médecin, pharmacie...). »
- Consulter le Médecin en lui précisant qu'il s'agit d'un accident de travail ou de trajet. Le médecin peut vous prescrire un arrêt de travail à envoyer dans les 48 h à l'employeur.

Indemnisations :

- Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques (avec le formulaire (formulaire **S6201**))
- Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle.
- Rente aux ayants droits de la victime décédée.
- Pas de carence de la CPAM

ATTENTION :

Il est important de déclarer tout accident survenu même s'il vous paraît bénin, ou s'il n'y a pas d'arrêt maladie délivré par le médecin, cela vous protégera des éventuelles complications que vous ne pouvez voir le jour de l'accident.



Avantages Nocibé

- **Remise de 30% chez Nocibé dès un mois d'ancienneté.** Vous pouvez en faire bénéficier votre conjoint ou vos enfants résidant sous votre toit en leur donnant votre pièce d'identité pour effectuer un achat. Le montant de vos achats ne doit pas excéder 1200€ par semestre (remise déduite, soit 1714€ avant déduction de la remise) .
- Afin de tester les produits, **2 testeurs Marques par mois vous seront remis** (après 1 mois d'ancienneté sur le réseau, deux mois d'ancienneté au siège et à la Logistique), 1 seul si absence de 15 jours sur le mois concerné, aucun pour une absence d'un mois complet. **Pas d'incidence en cas de prise de congés ou de récup.**

Attention ! Nous vous rappelons qu'il est interdit d'en faire commercialisation sous peine d'une lourde sanction (licenciement)

Avantages du CSE



- **Une assistance juridique gratuite** pour toutes vos questions d'ordre professionnel ou personnel: Légal Accès au **0.800.102.250** ou par mail: **juristes@legal-acces.fr**
- **Chèques cadeaux** à l'occasion des fêtes de Noël
- **Prime de naissance** de 40 euros par enfant
- **Prime de départ en retraite** de 100 euros.
- Des jeux tout au long de l'année
- Un CSE qui vous propose une multitude d'offres à des tarifs préférentiels (cinémas, parcs, vacances etc.) via le site internet : **www.csenocibe.fr** ou l'application mobile **HAPPLY** code **864766**

Challenges/nocs Marques

Qui ?

- Toute l'équipe magasin, vente et esthétique
- CDI, CDD, Alternance et avoir 1 mois d'ancienneté au 1^{er} jour du challenge
- CP, récup, formation sont considérés comme du temps de présence

Conditions ?

- Si travail sur deux magasins : pas de cumul possible/possibilité de gagner sur les deux, 1 seule fois (gain le + favorable)
- En cas d'arrêt maladie, avoir travaillé dans le magasin gagnant par challenge au moins 2 jours pour un challenge de 2 semaines, 3 pour challenge de 3 semaines, 4 pour challenge de 4 semaines
- Gains gagnés jusqu'au dernier jour travaillé en cas de départ de l'entreprise

Comment ?

- La création du compte Glady (anciennement Wedoogift) doit se faire à la fin du 1^{er} challenge gagné
- Se connecter à la plateforme GLADY, puis compléter et envoyer le formulaire de demande en ligne. L'activation du compte se fera via l'envoi d'un mail au salarié confirmant l'inscription
- Lien : <https://www.glady.com/accedez-a-vos-cheques-cadeaux-nocibe>
- Tel : 01 76 44 01 28

Quand ?

- Gains mis à disposition entre 4 et 8 semaines
- Le compte reste actif jusqu'à validité des bons



Carte restaurant



Carte restaurant sur laquelle est versée chaque jour la somme de 7€ répartie entre Nocibé (4€) et le salarié (3€). Cette valeur est exonérée de charges sociales, elle correspond à **un montant de 7€** par jour travaillé .

Les bénéficiaires sont les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté. Le décompte se fait en fonction des jours d'absences par rapport aux jours théoriquement travaillés.

Elle est envoyée automatiquement au domicile du collaborateur dès qu'il a atteint 6 mois d'ancienneté.

Epargne salariale

Le dispositif de l'épargne salariale (Participation et Intéressement) la participation permet de vous distribuer, en tant que salarié, une partie des bénéfices réalisés par NOCIBÉ. Cette prime est versée à tous les salariés (CDI, CDD, Alternance) ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice fiscal de référence (donc être embauché avant le 1^{er} juillet de l'année concernée).

Les élus CFTEC se félicitent d'avoir voté favorablement en réunion CSE pour l'accord intéressement/participation, en effet, en 2022, malgré la crise c'est 0.84 mois de salaire qui sera versé aux salariés.

En ce début d'année 2022 un nouvel accord intéressement a été signé pour les trois prochaines années.



Compensation du temps de trajet

Pour les déplacements (formation ou convocation de l'entreprise) :

Au-delà de 100 km Aller (différence trajet habituel et lieu de formation ou convocation), la journée de travail sera **valorisée à 9 heures de temps de travail effectif**.

Au-delà de 200 km Aller, la journée de travail est **valorisée à 10 heures de travail effectif**.

Frais kilométrique

Dans le cadre de déplacement professionnel : Remboursement de 0,45 euros du kilomètre par Nocibé.

Rappel : Nocibé prend en charge les abonnements travail pour le bus, métro, tram ou train., à hauteur de 50%.

L'ESSENCE EST TROP CHÈRE ? ROULEZ AU BIOGAZ !



Contacts CFTC Nocibé :

Véronique MOREAU

06 04 59 21 08 - vmoreau@nocibe.fr

Liliane MASL

06 04 59 21 09 - lmasl@nocibe.fr

Ida DUFROMONT

06 04 59 21 12 - idufromont@nocibe.fr

Patricia BETTEWILLER

06 04 59 21 23 - .bettewiller@nocibe.fr

Muriel VAN DEN DRIESSCHE

06 07 29 97 19 - mvandendriessche@nocibe.fr

Christophe WACQUIEZ

07 50 67 94 58 - cwacquiez@nocibe.fr

Gina SCALERCIO

06 07 29 92 34 - gscalercio@nocibe.fr

Jolanta TWARDOWSKA

07 50 67 96 75 - jtwardowska@nocibe.fr

Isabelle TARTAR

06 07 29 95 79 - itartar@nocibe.fr

Laetitia SMAGUE

06 07 29 92 21 - ismague@nocibe.fr

Claire GALLET

06 04 59 21 06 - cgallet@nocibe.fr

Valérie GORAL

06 07 29 95 70 - vgoral@nocibe.fr

Corinne DELDIQUE

06 07 29 91 49 12 - cdeldique@nocibe.fr

Arnaud THIBEAU

03 20 71 49 80 - athibeau@nocibe.fr



Syndicat

cftec

NOCIBÉ

1^{er} syndicat de l'entreprise