

Salaires

Congés



Accords

Primes

VOS DROITS CHEZ SEPHORA

Santé

Avantages



Sommaire

- Edito



- Rémunération

- Plannings



- Congés et congés spéciaux

- Intéressement

- Ancienneté : primes, congés, avantages



- Parentalité : maternité et paternité

- Mutuelle

- Prévoyance



- Avantages



Edito



Bonjour à toutes et tous,

Parce que nous ne pouvons pas tout savoir et que certaines règles ou accords sont méconnus, la section CFTC SEPHORA est soucieuse de vous accompagner au quotidien.



Nous avons donc, entre autre, créé ce livret qui peut servir de guide à l'usage de l'ensemble des salariés tout au long de votre carrière.

En complément, vos élus terrain CFTC restent disponibles en magasin ou via notre **FACEBOOK CFTC SEPHORA** ou le site www.cftc-sephora.com où une actualité mise à jour et des fiches pratiques sont disponibles.



Nous vous souhaitons une bonne lecture et restons disponibles pour vos questions.

A très vite,

La section CFTC SEPHORA





Rémunération

Chez Sephora, la rémunération est composée d'un salaire de base versé sur 12 mois auquel s'ajoute des primes variables. Toutes les primes sont payées avec un mois de décalage, c'est-à-dire que mes primes de janvier me seront payées à la paie de février



Prime journalière sur le Chiffre d'affaires du magasin (CA) :

	Atteinte de 100% du CA	Atteinte de 110% du CA	Atteinte de 120% du CA
Conseiller	8€	10€	12€
Spécialiste	12€	15€	18€



Prime journalière sur l'objectif magasin de la marque Sephora (Sephora Collection) :

	Dès l'atteinte de 95% du CA
Conseiller	3€
Spécialiste	5€

Si je ne suis pas présent sur une journée (RH, CP, JNT, maladie...) je ne touche pas de prime.



Exemple :

Mon magasin a un objectif de CA aujourd'hui de 10 000 € et nous devons faire 2 000 € sur la marque Sephora. En fin de journée nous avons réalisé 11 800 € soit +18% par rapport à l'objectif et 1900 € sur la marque Sephora

Je suis conseillère, ma prime sur le CA sera de 10€ (car le magasin a fait plus de 10% de son CA) et je n'aurai pas de prime Sephora car l'objectif n'est pas atteint.



Travail du dimanche (et les jours fériés) :

Certains magasins sont ouverts tous les dimanches, et d'autres uniquement les dimanches de fin d'année ou les jours fériés. Dans tous les cas, votre travail ce jour spécifique sera soumis à votre volontariat (rapprochez-vous de vos élus CFTC). **La journée de travail le dimanche ou durant un jour férié est majorée de 200 %, c'est-à-dire payée triple.**



Exemple :

J'ai un taux horaire de 11€ de l'heure et je travaille 7h sur un dimanche. Ma rémunération sera de $(11€ \times 7\text{hres}) + ((11€ \times 7\text{hres}) \times 2) = 231 \text{ €}$

Rémunéré dans mon salaire

Rémunéré dans la rubrique majoration 200%



Plannings



Vos élus CFTC tiennent à vous rappeler certains principes de la planification chez Sephora au regard de nos accords d'entreprise : [pour toutes questions, approfondissements, contactez vos élus CFTC.](#)

La modulation / Les JNT :

La modulation signifie faire varier la durée hebdomadaire de travail en fonction des fluctuations de l'activité.

Lorsque vous êtes amenés à faire plus d'heures que prévu initialement dans votre contrat, votre modulation est dite positive, ce qui déclenche un compteur de d'heures positifs.

Les JNT sont planifiés par le manager ou le directeur avec l'accord du salarié. Si un désaccord subsiste, 50% des JNT sont placés par l'employeur et 50% par le salarié.

Pour les temps partiels, vous ne pouvez effectuer plus du tiers de votre horaire hebdomadaire moyen.

Je fais 15h par semaine, je ne pourrais effectuer plus de 20h sur une semaine.

Les plannings, leur affichage et les modifications :

Les plannings sont affichés 4 semaines à l'avance, sur le tableau prévu à cet effet, **aucune modification ne pourra intervenir moins de 15 jours avant la date concernée sans l'accord de l'intéressé** (ce délai pourra être réduit à 7 jours en cas exceptionnel de remplacement).

Ce qui ne doit pas se faire :

Certaines règles sont intangibles et il ne peut pas vous être demandé d'y déroger sous aucun motif, il en va d'une conciliation vie personnelle – vie professionnelle, d'un respect de votre vie privée et de ne pas déroger au cadre légal imposé à Sephora.

Ainsi **vous ne pouvez pas** travailler **plus de 6 jours consécutifs**, ni **plus de 10h par jour**. Entre deux jours de travail, **vous devez obligatoirement avoir 11h de repos ou 12h en cas de travail de soirée (Champs Elysées)**. De même votre repos hebdomadaire ne pourra être inférieur à 24h + les 11h de consécutives, ou 12h en cas de travail de soirée (Champs Elysées).

Ex : Si je finis le mercredi à 20h45 je ne peux commencer le jeudi avant 7h45. (11h de repos)

Si je finis à 23h le jeudi et que je suis en repos le vendredi je ne peux commencer le samedi avant 11h. (24h de repos + 12h)

⇒ Si votre planning affiche des horaires qui contreviennent à ces dispositions, remontez l'information à votre manager ou directeur afin qu'il procède à la modification du planning pour qu'il respecte le cadre légal.





Congés

Chez Sephora vous bénéficiez de **30 jours de congés payés par année = 5 semaines** (soit 2,5 jours ouvrés), qui se posent après validation du manager par journée complète : une semaine de CP se pose du lundi au samedi.



La période d'acquisition des congés est du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Il vous faudra poser au minimum 12 jours de CP entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Les congés de fractionnement, qu'est-ce que c'est ?



2 jours de CP supplémentaires si vous avez un compteur de CP d'au moins 12 jours au 31 octobre.

1 jour de CP supplémentaire si vous avez entre 9 et 11 jours de CP au 31 octobre.

Le solde à prendre en compte s'entend hors CP d'ancienneté ou supplémentaires
La 5^{ème} semaine est exclue du calcul.

Et les congés spéciaux ? Pour événements familiaux ?



Mariage ou PACS du salarié : 4 jours

Mariage d'un enfant : 1 jour

Naissance ou adoption (pour le père) : 3 jours

Décès d'un conjoint, d'un parent, de la belle-mère, du beau-père, de la sœur ou du frère : 3 jours

Décès d'un enfant : 5 jours

Décès d'un grand-parent, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre ou de la belle-fille : 1 jour



Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours

Hospitalisation d'un enfant : 3 jours

Les jours listés ci-dessus sont rémunérés, un justificatif doit être fourni.

Enfant malade : 3 jours non rémunérés (5 jours si enfant de moins d'un an)

Depuis les NAO 2018, signés par la CFTC, vous pouvez bénéficier au minimum d'une journée enfant malade décomptée de votre modulation (cette dernière sera donc rémunérée, car étant de la modulation, même si elle est prise au dernier moment, un justificatif devant être communiqué).



Ancienneté



Parce que l'ancienneté est cruciale dans l'entreprise, vos élus CFTC ont négocié pour vous ces mesures afin de récompenser ce que chacun a apporté à son magasin, à l'entreprise, à ses collègues : **merci à vous !**

Les congés :

Les jours de **congés supplémentaires** suivants sont applicables à l'ensemble des salariés dès atteinte de l'ancienneté requise, et dans le but de la récompenser :

- Dès 5 ans d'ancienneté 1 jour
- Dès 10 ans d'ancienneté 3 jours
- Dès 15 ans d'ancienneté 5 jours
- Dès 20 ans d'ancienneté 6 jours
- Dès 25 ans d'ancienneté 7 jours

Les jours supplémentaires sont acquis sur la période de congés allant de juin à mai qui suit la date anniversaire de votre entrée chez Sephora. Ex : je suis entrée le 16/09/2002 j'ai eu 15 ans d'ancienneté le 16/09/2017 et je bénéficierai de mes 5 jours supplémentaires à partir de la période de congés 2018-2019.

Les primes d'ancienneté :

Une **prime mensuelle** est valable pour l'ensemble des salariés dès atteinte de l'ancienneté requise, et dans le but de la récompenser :

De 3 à 6 ans d'ancienneté	31,80 €
De 6 à 9 ans d'ancienneté	63,60 €
De 9 à 12 ans d'ancienneté	95,40 €
De 12 à 15 ans d'ancienneté	127,20 €
De 15 à 18 ans d'ancienneté	159 €
De 18 à 21 ans d'ancienneté	190,80 €
De 21 à 25 ans d'ancienneté	220 €
A partir de 25 ans d'ancienneté	250 €

Cette prime est distincte du salaire de base brut et s'ajoute à celui-ci. Elle est versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel. En cas d'absence, cette prime est proratisée.

Les primes d'ancienneté :

Les salariés faisant valoir leur droit à la retraite bénéficient d'une **prime de départ à la retraite** de 150€ brut par année d'ancienneté ainsi que **d'une carte de fidélité Sephora Beautiful**, donnant droit à 25% de remise à vie.



Intéressement



Vos élus CFTC ont signé un accord portant sur l'intéressement avec 3 critères : le Chiffre d'affaires au niveau régional, le taux de satisfaction client par magasin et le poids annuel des ventes digitales

L'accord prévoit un versement chaque trimestre, vous avez deux options : le versement sur votre compte bancaire (somme imposable) ou sur votre Plan Epargne Entreprise - BNP (non imposable mais blocage pendant 5 ans ou retrait sous conditions). **Attention sans réponse de votre part, la somme sera bloquée sur le PEE – BNP.**



Critère de Chiffre d'affaires – niveau régional :

Si votre région réalise son CA ou au minimum 98% de celui-ci vous percevez un intéressement sur ce critère, même si votre magasin ne l'a pas atteint (voir tableau à côté) : l'objectif est mutualisé.



Ce critère a deux entrées de versement, le CA du trimestre et, en plus, le CA cumulé depuis le début de l'année.

Exemple : Si votre région a fait 107% de son CA sur le 1^{er} trimestre, vous percevez 10% au trimestre + 10% du cumul. Au 2^{ème} trimestre, la région n'a pas réalisé son CA (elle a fait 96% de celui-ci) elle n'a pas son CA au trimestre mais bénéficie du cumul soit un versement de 7,5%.

Critère de Satisfaction client – Lovemeter – niveau magasin :



Si votre magasin réalise son objectif de *lovemeter* au trimestre, vous percevez 5% de votre salaire mensuel brut. Chaque magasin a un objectif qui est fixé à l'année en fonction notamment de son flux client : rapprochez-vous de vos élus CFTC ou de vos managers pour le connaître.

Critère de vente digitale – niveau national :

Cet objectif prend en compte le poids des ventes faites en *Click & Collect* et *Sephora +* sur le CA : pour 2018, *par exemple cet objectif est de 2,4% de poids des ventes digitales sur le CA global réseau de l'année.*



Exemple d'une conseillère avec un salaire mensuel de 1 573€ bruts.

Sur le 3^{ème} trimestre le magasin a réalisé son objectif de Lovemeter et sa région a fait son Chiffre d'Affaires (100%).

Le calcul s'opère comme suit : $1573 \text{ €} \times (5\% \text{ pour le Lovemeter et } 15\% \text{ pour le CA}) = 314,60 \text{ €}$

Ensuite il faut retirer à cela les jours d'absences de cette conseillère, par exemple 12 jours sur les 92 jours du trimestre.

La conseillère a donc été présente 87% du temps

$314,60 \times 87\% = 273,70 \text{ €}$

La conseillère percevra donc 273,70 € au titre de l'intéressement du 4^{ème} trimestre.





Intéressement

	Chiffre d'affaires trimestriel <u>région</u>	Chiffre d'affaires cumulé <u>région</u>	Taux de satisfaction trimestriel <u>magasin</u>	Taux de satisfaction annuel <u>magasin</u>	Poids des ventes digitales annuel <u>réseau</u>	Total cible des versements
T1	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	5% à objectif atteint	-	-	20% d'1 mois de salaire de base
T2	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	5% à objectif atteint	-	-	20% d'1 mois de salaire de base
T3	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	7,5% à objectif atteint 3% si objectif atteint à 98% 5% si objectif atteint à 99% 10% si objectif atteint à 105%	5% à objectif atteint	-	-	20% d'1 mois de salaire de base
T4	12,5% à objectif atteint 8% si objectif atteint à 98% 10% si objectif atteint à 99% 15% si objectif atteint à 105%	12,5% à objectif atteint 8% si objectif atteint à 98% 10% si objectif atteint à 99% 15% si objectif atteint à 105%	5% à objectif atteint	5% à objectif atteint	5% à objectif atteint	40% d'1 mois de salaire de base





Parentalité

Voici les différentes mesures venant protéger et accompagner un salarié devenant parent au sein de l'entreprise, pour toute question vos élus CFTC sont là pour vous.



Heures de maternité :

1/2h à partir du 3^{ème} mois (2 mois + 1 jour)
1h à partir du 6^{ème} mois (5 mois + 1 jour)

- ⇒ Ce temps peut être cumulé sur une semaine, avec accord du manager.
- ⇒ Ce temps peut être pris avant ou après le temps de travail à la convenance de la salariée après échange avec le manager.

Examens médicaux obligatoires :



Dans le cadre de votre grossesse vous serez amenée à effectuer 7 examens obligatoires. Ces derniers sont considérés comme du temps de travail effectif.

- ⇒ Votre conjoint bénéficie, lui, d'absences rémunérées pour se rendre à 3 rendez-vous.

Aménagements en magasin :

Pendant votre grossesse vous pouvez demander à bénéficier d'une chaise longue mise à disposition pendant vos temps de pauses pour vous soulager.



- ⇒ Si votre magasin n'a pas cette chaise longue, rapprochez de votre manager dès connaissance de votre grossesse.

Autres « avantages » :

Un pantalon de grossesse vous est remboursé par votre magasin à hauteur de 40 €.

A la naissance de votre enfant, et sur présentation d'un acte de naissance, un doudou et des bons cadeaux vous seront offerts par votre Comité d'Entreprise.



- ⇒ Remplir le bon « cadeau naissance » et le renvoyer à SARAN au Comité d'Entreprise.

Congé paternité :

Dans les 4 mois qui suivent la naissance de votre enfant, vous bénéficiez d'un congé paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours si naissance multiple) à poser en une fois.



Mutuelle



Vous bénéficiez, dès votre arrivée chez SEPHORA d'une mutuelle d'entreprise, HUMANIS, dont le contrat de gestion a été confié à GENERATION.

Vous pouvez avoir les informations concernant votre contrat et les tarifs de cotisation en allant sur :



www.generation.fr



Ou appeler le 02 98 51 38 00 (non surtaxé)

Notre régime de santé est composé d'un régime de base commun à tous et d'une option facultative pour répondre aux besoins particuliers de ceux qui souhaiteraient être couverts.



Voici, pour 2018, les divers taux de cotisations basés sur le PMSS et pouvant évoluer :

	Base obligatoire		Option Part salarié
	Part employeur	Part salarié	
Salariés	31,52 €	23,77 €	+ 18,21 €
Enfants		18,54 €	+ 8,61 €
Conjoints		49,67 €	+ 18,21 €



Si vous avez un changement dans votre situation personnelle une mise à jour peut être effectuée en vous rapprochant du service paie.

Avant d'entreprendre des dépenses médicales importantes (couronnes, lunettes, etc.), il faut que Génération valide votre devis (possibilité d'envoi par mail ou application).





Prévoyance

Vous êtes, en tant que salarié, couverts par la prévoyance Sephora, en voici les grandes lignes, pour plus d'informations contactez vos élus CFTC.



La garantie décès :

Voici les garanties dont vous bénéficiez en cas de décès. Puisque nous avons tous plusieurs vies dans une vie, n'hésitez pas à refaire un bulletin d'affiliation pour tout changement (bénéficiaire, etc.)

En cas de décès, une participation de la mutuelle aux obsèques est prévue.



OPTION 1	OPTION 2
<p>Assuré sans personne à charge : 350% du salaire annuel brut (tranches A et B du plafond de la sécurité sociale)</p> <p>Assuré ayant un ou plusieurs enfants à charges : 400%</p> <p>⇒ Cette option est mise par défaut si aucun choix n'a été fait par le salarié ou si celui-ci n'a aucun enfant à charge</p>	<p><u>Capital</u> :</p> <p>Quel que soit la situation familiale : 250%</p> <p><u>Rente éducation</u> :</p> <p>Jusqu'au 11^{ème} anniversaire de l'enfant 10% Du 11^{ème} au 19^{ème} anniversaire 15% Du 19^{ème} au 26^{ème} anniversaire 20% (si ce dernier poursuit des études)</p> <p>⇒ Option obligatoire si l'assuré à au moins un enfant à charge</p>



Garanties en cas d'incapacité ou d'invalidité :

Pour plus d'informations, les cas étant souvent spécifiques, nous vous conseillons de vous rapprocher de vos élus CFTC ou de votre RRH. Voici tout de même une grille indicative :

Incapacité Temporaire et Totale de travail	Invalidité Permanente
<p><u>Prestation</u> : 80% de la 365^{ème} partie du salaire annuel brut</p> <p>⇒ Une franchise de 60 jours est prévue.</p>	<p>Invalidité 1^{ère} catégorie : 48%</p> <p>Invalidité 2^{ème} catégorie : 80%</p> <p>Invalidité 2^{ème} catégorie : 80%</p>



Prévoyance



L'indemnisation maladie :

Voici l'indemnisation en cas de maladie qui vous est faite par Sephora sous conditions de statuts et d'ancienneté.

Pour les employés

Ancienneté	Condition	Maladie et accident de trajet	Garanties
Inférieure à 1 an	-	Néant	Pas de complément
1 an	-	7	
2 à 5 ans	Arrêt dans les 2 ans précédents	4	60 jours
	Sans arrêt	0	
6 à 10 ans	Arrêt dans l'année précédente	4	90 jours
	Sans arrêt	0	
11 à 22 ans	-	0	120 jours
23 à 27 ans	-	0	140 jours
28 à 32 ans	-	0	160 jours
33 ans et plus	-	0	180 jours

Pour les AM et cadres :

Ancienneté	Maladie et accident de trajet	Garanties
Inférieure à 1 an	Néant	Pas de complément
1 an	7	60 jours
2 à 9 ans	0	90 jours
10 à 14 ans	0	100 jours
15 à 20 ans	0	110 jours
21 à 24 ans	0	120 jours
25 ans et plus	0	100% Salaire Moins IJSS pendant 120 jours. Puis 90% du salaire pendant 60 jours suivants

Exemple d'une conseillère en maladie avec 1,5 ans d'ancienneté : cette dernière a 7 jours de carence Sephora et une garantie prévoyance maintien de salaire de 60 jours. Les 3 premiers jours elle est en carence et ne perçoit rien, puis du 4^{ème} au 7^{ème} jour elle perçoit ses IJSS (env. 50% du salaire). A partir du 8^{ème} jour et durant 60 jours Sephora complète les IJSS pour arriver à 100%. Au 68^{ème} jour la prévoyance prend le relai et complète les IJSS à hauteur d'environ 80%



Avantages



Comme salarié Sephora vous bénéficiez de certains avantages de la part de SEPHORA ou du COMITE d'ENTREPRISE.



La tenue et la trousse maquillage :

Vous avez un **budget annuel pour vous acheter des chaussures** (dans le respect de la procédure tenue) de 80 € par année civile. Somme qui peut être divisée plusieurs fois dans l'année.

Les ourlets de pantalons sont remboursés dans la limite du raisonnable.

Une trousse maison et magasin, à réaliser sur le temps de travail, est accordée aux femmes (produits de maquillage) et aux hommes (produits de soin), se référer à la procédure magasin pour la liste des produits.



Les tickets restaurants :

Des **tickets restaurants de 9€**, pris en charge à 55% par Sephora, sont octroyés à l'ensemble des salariés dès 5 heures de présence sur une journée.

Par exemple : les tickets restaurant remis au mois de Juin, concernent les jours travaillés au mois d'Avril.



La carte salarié & les ventes privées LVMH :

Une **remise de 30%** vous est accordée en magasin, sur présentation de votre carte salarié.

- ⇒ Un plafond de 300€ par mois sur vos achats (sauf Mai et Décembre porté à 500€)
- ⇒ Carte valable sur estore, rapprochez-vous de vous élus CFTC ou de votre manager pour la procédure.



Des ventes privées en ligne au sein de LVMH vous sont proposées, dès 6 mois d'ancienneté : il s'agit de LVMH Happening, rapprochez-vous de votre manager ou RRH ou pour toute question.

Les transports & parking :

Les transports en commun pour se rendre du domicile au magasin sont remboursés à hauteur de 50% par l'employeur (sur la fiche de paie).

Pour les frais de parking, Sephora rembourse 50% du coût réel du parking sous réserve de ne pas dépasser un plafond mensuel et de fournir un justificatif. Pour connaître le plafond de votre région, rapprochez-vous de vos représentants CFTC.





Avantages



Le logement :

Si vous souhaitez louer un logement via l'Action Logement (ex : *Solendi*), Sephora dispose d'environ 13 logements par an (pour toute la France) pour les salariés d'au moins un an d'ancienneté.

Des possibilités de prêts accessions à la propriété, prêts travaux ou aide à la mobilité sont également possibles.

Toute demande doit respecter la charte locative, disponible sur demande via polegc@solendi.com.



L'assistantat social - RESSIF :

Si vous le souhaitez, vous pouvez bénéficier du réseau d'assistantat social (RESSIF) pour vous aider dans les domaines de la famille, du logement, du budget, de la santé ou de votre activité professionnelle. Les accompagnants sociaux sont soumis à un strict secret professionnel et pourront vous aider dans vos démarches.

Du lundi au samedi, de 9h à 19h

04 37 56 85 40



Le Comité d'entreprise :

De nombreuses offres vous sont accordées par le Comité d'Entreprise, contactez-les via le site www.cesephora.com ou par mail cesephora@sephora.fr : tickets cinémas, chèques vacances et séjours vous seront proposés à des tarifs négociés.



De nombreux avantages ont été négocié par vos élus CFTC par le biais d'accords, n'hésitez pas à nous soumettre des propositions ou idées pour améliorer nos conditions de travail.





Syndicat

CFTC

La Vie à Défendre