**Avenant n°1 à l’accord relatif au Dispositif L’Oréal d’Aide à la Création/ Reprise d’Entreprise**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

La Direction de la société GEMEY PARIS - MAYBELLINE NEW YORK, Société en nom collectif, dont le siège social est situé 20, rue du Paradis, 45140 ORMES, immatriculée au registre du commerce et des sociétés d’Orléans sous le numéro 339 381 584,

D’une part,

Et, l’organisation syndicale CGT,

 D’autre part.



**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Les parties ont conclu le 18 février 2016 un accord sur la mise en place d’un DISPOSITIF L’OREAL d’aide à la création ou reprise d’entreprise, dénommé « OZEZOZER ».

Suite à la mise en place et au déploiement de ce dispositif, les parties ont convenu de se rencontrer afin d’échanger sur les améliorations qui pourraient lui être apportées.

C’est dans ce cadre qu’il a été décidé de réviser l’accord du 18 février 2016 afin d’ajuster au mieux le dispositif existant en tenant compte des retours d’expérience des différents acteurs d’« OZEZOZER ».

Cet avenant vise donc à réviser l’accord du 18 février 2016 et à compléter les articles L.3142-105 et suivants du Code du Travail, qui ouvrent la possibilité au salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise de bénéficier, sous certaines conditions, soit d’un congé d’un an renouvelable une fois, soit d’une période de travail à temps partiel.

Les parties sont convenus, au terme de plusieurs réunions de négociation le 21/09/2018 et 08/10/2018, que les dispositions qui suivent se substituent aux dispositions de l’accord du 18 février 2016 ayant le même objet.

Les dispositions de l’accord du 18 février 2016 qui ne feraient pas l’objet du présent avenant restent inchangées et applicables de plein droit.

**SOMMAIRE**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ARTICLE 1 - LES ETAPES CLEFS**

* **La sélection du projet**
* **La pré-incubation**
* **La validation du projet**
* **La participation financière de L’Oréal**

**ARTICLE 2 - LES CONDITIONS SUSPENSIVES**

**ARTICLE 3 - MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD**

**ARTICLE 4 - DUREE DE L’ACCORD - REVISION**

**ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE**

**ARTICLE 1 - LES ETAPES CLEFS**

Les parties signataires ont souhaité mettre en place le dispositif « OZEZ OZER » destiné à accompagner les salariés ayant un projet de création/ reprise d’entreprise.

Ce dispositif est en 3 étapes :

1. **Sélection du projet**: les salariés qui souhaitent bénéficier d’« OZEZ OZER » doivent constituer un dossier et le présenter au partenaire Incubateur qui évalue le projet en fonction d’une grille de critères établie par L’Oréal et ses partenaires OZEZ OZER (Annexe 1).
2. **Pré-incubation** : accompagnement, formation, coaching, temps, outils… (Annexe 2).
3. **Validation du projet** à chaque étape clé du parcours (Annexe 3), avant l’octroi de l’aide financière à la création/ reprise de l’entreprise.

Ce dispositif, sans constituer une garantie de réussite, permet d’accompagner le salarié dans sa démarche de création/ reprise et vise à augmenter ses chances de succès.

La mise en place du dispositif d’aide est conditionnée à la réalisation de critères objectivement définis (Annexe 1).

L’Annexe 4 précise les aides financières à la création/ reprise d’entreprise sous réserve d’avoir demandé un congé pour création d’entreprise à temps complet ou d’avoir démissionné et d’avoir accepté la règle du non cumul avec le Congé de Fin de Carrière (CFC).

**ETAPES DU DISPOSITIF :**



**ARTICLE 2 - LES CONDITIONS SUSPENSIVES**

Les conditions suspensives prévues à l’article 2 de l’accord du 18 février 2016 restent applicables.

Il est néanmoins précisé que la condition de 15 ans d’ancienneté minimum à L’Oréal ou une de ses filiales s’apprécie au moment du lancement du projet, à savoir dès lors que le projet du salarié est sélectionné par le partenaire incubateur.

**ARTICLE 3 - ANNEXES**

Les annexes 1 à 5 de l’accord du 18 février 2016 sont modifiées. La nouvelle version des annexes est jointe au présent avenant. Cette version des annexes se substitue à celle de l’accord du 18 février 2016.

**ARTICLE 4 - DUREE DE L’AVENANT – REVISION**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sa mise en œuvre est effective au 1 janvier 2019

Il peut faire l’objet d’une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux dispositions de l’article L 2222-5 du Code du travail. Il pourra être dénoncé par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l’accord, les projets sélectionnés seront accompagnés jusqu’à leur terme.

**ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE**

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des Services de la DIRRECTE et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément à l’article L. 2231-6 du Code du Travail.

Ces formalités seront exécutées par L’Oréal SA dans les conditions prévues par l’article D.2231-2 du code du travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent avenant sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de L’Oréal SA, sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Fait à Ormes, le

Nom et qualité des signataires Signature

Pour la société GEMEY PARIS - MAYBELLINE NEW YORK

Madame, Directrice d’Usine

Pour l’organisation syndicale représentative :

La CGT, représentée par

**ANNEXE 1 - LA SELECTION DES PROJETS**

Le salarié doit présenter son projet au partenaire Incubateur choisi par la société.

Au cours d’un entretien avec le partenaire Incubateur, le salarié porteur de projet doit clarifier ses motivations et être en mesure de présenter les éléments de son projet - à ce stade il s’agit d’un document le plus complet possible peu importe le support.

**LES PARTENAIRES DU DISPOSITIF OZEZ OZER :**

Les partenaires du dispositif sont les suivants :

* Un partenaire spécialisé dans l’accompagnement personnel et professionnel (cabinet de coaching & formation)
* Un partenaire spécialisé dans le montage de projet (Incubateur d’entreprises)
* Un partenaire financier spécialisé dans le crowdfunding (Ulule)
* Un représentant de la Direction de L’Oréal

Les partenaires peuvent être adaptés en fonction des spécificités du projet.

**LES OBJECTIFS DE L’ENTRETIEN AVEC L’INCUBATEUR** :

Les objectifs sont les suivants : comprendre la démarche du salarié porteur de projet, rechercher les facteurs de réussite et s’assurer que le salarié créateur est en adéquation avec son projet, identifier les contraintes liées au projet, la capacité à se projeter dans un univers différent.

**COMPRENDRE LA DEMARCHE :** les objectifs de cet entretien sont de :

1. **Cerner le profil et la situation professionnelle des salariés porteurs du projet :** qui est-il ? quelle est sa formation ? quelles compétences a-t-il acquis dans son parcours ? quel est son parcours professionnel ? quel poste occupe-t-il actuellement ? comment se sent-il dans l’entreprise ? quelles sont ses perspectives d’évolution…
2. **Comprendre et évaluer leurs motivations :** pourquoi souhaite-t-il devenir entrepreneur ? pourquoi créer/ reprendre une entreprise ? serait-il prêt à créer/ reprendre sans l’appui de L’Oréal ? est-il conscient des risques liés à la création/ reprise d’entreprise ?
3. **Effectuer une analyse du projet :** quelle est l’activité de l’entreprise qu’il souhaite créer ? les démarches, les contacts pris ? la légitimité du projet ?...

**RECHERCHER LES FACTEURS DE REUSSITE :** Une grille de critères établie par L’Oréal et ses Partenaires OZEZ OZER est mise à la disposition de ces derniers afin de les guider sur certains facteurs de réussite, bien qu’il n’y ait pas un « modèle » mais de nombreux profils d’entrepreneurs porteurs de talents et de qualités entrepreneuriales. Cette grille comprend :

1. **Une liste non exhaustive des qualités nécessaires au métier de chef d’entreprise :**
* Avoir la capacité de s’adapter : être ouvert, être réceptif aux idées et aux schémas innovants, être souple et avoir la capacité de s’adapter, être réactif.
* Etre créatif : savoir innover, avoir la capacité de mettre à jour de solutions nouvelles.
* Avoir la capacité de prendre des décisions : avoir le sens des responsabilités, savoir prendre du recul, être autonome.
* Avoir des aptitudes managériales : être attentif, disponible, analyser les situations avec discernement, savoir motiver, savoir organiser et mettre en œuvre, être loyal et équitable.
* Avoir des aptitudes pour communiquer : savoir écouter, être disponible, savoir transmettre.
1. **Une liste de prérequis afin de s’assurer que le salarié porteur de projet est bien conscient des contraintes pesant sur lui et son projet :**
* Les savoir-faire requis : le savoir-faire est-il suffisant ? l’offre projetée correspond-elle aux attentes du marché ? Ce savoir-faire principal est-il complété par des savoir-faire complémentaire ?
* L’environnement du métier : le porteur du projet connait-il ses futurs confrères, fournisseurs, donneurs d’ordre, prescripteurs…
* La connaissance du marché : connait-il le marché auquel il compte s’adresser ?
* Sa situation financière et ses revenus : dispose-t-il d’une épargne pour constituer son apport personnel ? Peut-il le compléter…
* Le statut de chef d’entreprise : connait-il les contraintes liées au statut de chef d’entreprise (en termes de couverture sociale, responsabilité juridique…)
* Ses conditions de vie : est-il conscient des éventuelles conséquences de sa création/ reprise sur ses conditions de vie…

**PLANNING DE SELECTION DES PROJETS DANS LE CADRE DU DISPOSITIF OZEZ OZER**

Tout au long de l’année, en fonction des dossiers, de la nature des projets et des dates de formation des partenaires du dispositif.

**ANNEXE 2 - LA PRE-INCUBATION**

La pré-incubation est proposée uniquement aux salariés créateurs ayant eu leur projet sélectionné par le partenaire Incubateur.

Les salariés créateurs/ repreneurs ayant eu leur dossier non sélectionné peuvent, s’ils le souhaitent, présenter une seconde fois leur dossier dans un délai d’un an.

**L’OBJECTIF :** accompagner et aider au développement réel du projet.

**LES MESURES MISES A LA DISPOSITION** des salariés créateurs/ repreneurs : il résulte des études et sondages réalisés auprès des créateurs/ repreneurs d’entreprises que 30 à 50% d’entre eux subissent un échec dans leurs premières années d’existence de leur entreprise. On ne peut globalement imputer cet échec au défaut de formation du créateur/ repreneur mais un stage préalable est le gage d’une meilleure approche du projet.

L’Oréal a souhaité mettre à disposition des salariés porteurs de projet un accompagnement par une structure spécialisée : un Incubateur d’entreprises.

**CRITERES DE CHOIX DE L’INCUBATEUR :**

* Disposer d’une expertise dans l’accompagnement à la création d’entreprise,
* Bénéficier si possible d’une certification qualité (ex : Norme ISO, qualification OPQF, etc.)
* Mettre à disposition une équipe de coachs spécialisés dans l’accompagnement personnalisé prenant en compte les freins spécifiques rencontrés par les futurs créateurs/ repreneurs,
* Mettre à disposition une équipe d’experts de la création/ reprise d’entreprise.
* Etre si possible homologué au titre du CPF en étant enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
* Construire un parcours d’une durée minimale de 70 heures (réparties sur une période maximale de 6 mois calendaires) et s’articulant autour de 4 activités clés :
1. **Sensibilisation à l’entrepreneuriat :** conférences, témoignages de créateurs/ repreneurs dont l’objectif est d’appréhender le projet dans toutes ses facettes et le monde de la petite entreprise.
2. **Formations sur les principales étapes :** l’objectif est d’acquérir des compétences nécessaires ou d’affiner et d’actualiser ses connaissances en matière fiscale, juridique, marketing, communication, digital, interventions de spécialistes bancaires, fiscaux…
3. **Coaching individuel : 6 séances dont une séance de coaching envol~~,~~** l**’**objectif est de transmettre une méthodologie, d’orienter, d’aider/ conseiller (par exemple au choix du statut juridique…).
4. **Définition de la feuille de route**

**Un suivi individuel interne à L’Oréal :** le salarié créateur peut se voir proposer, s’il le souhaite, un mentor interne L’Oréal pour l’accompagner dans ses démarches mais aussi comme soutien au quotidien.

**LES AIDES A LA CREATION : LES « + L’OREAL »**

Le montage d’un projet de création/ reprise d’entreprise demande du temps, des relations et engendre des frais afin de suivre les formations et effectuer les démarches administratives, financières nécessaires.

Afin de faciliter et d’augmenter les chances de réussite, L’Oréal mettra à la disposition des salariés en pré incubation un KIT DE L’ENTREPRENEUR qui permet :

* de prendre ses congés payés + RTT + crédits d’heures
* de bénéficier, s’ils le souhaitent, d’un temps partiel spécial « OZEZOZER » de 4 jours par mois fractionnables ou pas d’une durée maximale de 6 mois payé à 80% soit l’équivalent de 180 heures maximums (sur 6 mois)
* de bénéficier, pendant cette période, s’ils le souhaitent, de l’usage d’un bureau ou local, d’outils de travail : ordinateur, téléphone… de 8h à 18h sur son lieu habituel de travail et le maintien du statut juridique de salarié et de tous les avantages L’Oréal
* de bénéficier du financement des formations et des actions d’accompagnement visées au paragraphe 2. Les frais de déplacement et de vie engagés pour suivre la formation de l’Incubateur sont pris en charge par L’Oréal sur justificatifs dans une enveloppe maximale de 500 €
* d’avoir accès au site internet [www.ozezozer.fr](http://www.ozezozer.fr/) , espace collectif d’échanges et de contacts, programme d’animations tourné vers les échanges avec d’autres créateurs/ repreneurs. L’objectif est d’aider le porteur du projet à préparer son futur réseau de relations… connaitre les bonnes pratiques et les bons plans….

**ANNEXE 3 - LA VALIDATION DU PROJET**

Afin d’offrir aux candidats la possibilité d’intégrer le dispositif OZEZ OZER tout au long de l’année, la validation du projet se fait en continu en amont de chaque étape clé :

* Validation RH des conditions d’éligibilité (Article 2) permettant au candidat d’entrer dans le dispositif.
* Validation du projet par le partenaire Incubateur (Annexe 1), permettant au candidat d’entrer dans le parcours de formation et de coaching. A l’issue de ce parcours, le coach ayant assuré l’accompagnement individuel remettra au candidat un bilan écrit du coaching réalisé (dont la feuille de route lors de la séance de coaching envol).
* Validation de la campagne de crowdfunding par la plateforme de financement participatif permettant au candidat de collecter des fonds (Annexe 4)
* Validation RH des conditions d’éligibilité à l’aide financière versée par L’Oréal sur la base de 2 critères :
	+ que le candidat ait suivi le parcours de formation et de coaching en totalité
	+ que le candidat fournisse un extrait Kbis (ou équivalent) attestant de la création effective de son entreprise.

Il faut distinguer 2 situations :

* **Si le projet n’est pas validé à l’une de ces étapes :**

Le salarié a le choix :

* + soit de se lancer seul en bénéficiant d’un congé création d’entreprise légal d’un an renouvelable une fois ou de démissionner. Il ne peut pas prétendre au dispositif l’Oréal d’aide à la création ou reprise d’entreprise -
	+ soit reprend son poste à temps complet s’il était bénéficiaire d’un temps partiel « OZEZOZER ».
* **Si le projet est validé :** l’aide financière de L’Oréal est versée sous réserve d’avoir demandé un congé création d’entreprise à temps complet ou d’avoir démissionné.

Spécificité du congé de création d’entreprise dispositif L’Oréal « OZEZ OZER » : 1 an renouvelable par tacite reconduction soit un total de 2 ans, ceci afin de faciliter les démarches administratives du salarié. Toutefois, si pour des raisons exceptionnelles dans lesquelles les conditions personnelles, financières ou professionnelles sont profondément modifiées, le salarié souhaite au bout d’une année reprendre son activité salariée il devra en informer L’Oréal au plus tard 2 mois avant la date anniversaire du début de son congé de création d’entreprise.

 Le congé « OZEZ OZER » ne peut être pris qu’à temps complet.

**ANNEXE 4 - LA PARTICIPATION FINANCIERE DE L’OREAL**

1. **MONTANT ET ANCIENNETE : l’ancienneté est appréciée à la date de validation du projet**
* **De 15 ans à 20 ans d’ancienneté : 6 mois du salaire brut annuel\*/\*\***
* **De 21 ans et au-delà d’ancienneté : 9 mois du salaire brut annuel\*/\*\***

**\*** majoration de 3 mois de l’aide en cas de création/ reprise liée au handicap (entreprises dont l’objet social est dédié entièrement aux personnes en situation de handicap) ainsi que les entreprises dont l’objet social est d’apporter un bénéfice environnemental reconnu. Les associations sont exclues du champ d’application du dispositif OZEZOZER.

Il est précisé, qu’en dernier recours, il appartiendra à l’entreprise de déterminer si l’activité proposée rentre bien dans le champ d’application de la majoration des 3 mois.

**\*\*** le salaire brut visé est égal à la moyenne de la rémunération annuelle brute (salaire de base brut, complément de congés payés, prime d'ancienneté) + rémunération variable individuelle (PO, Bonus) étant précisé que le plafond de ce salaire brut mensuel ne saurait excéder celui fixé dans le cadre du Congé de fin de carrière.

1. **CONDITIONS D’ATTRIBUTION :**
* Le salarié ne peut bénéficier des aides à la création/ reprise qu’une seule fois dans sa carrière à L’Oréal et dans ses filiales.

L’aide sera attribuée après validation du projet au plus tard 18 mois après la fin de la formation assurée par l’Incubateur. Elle est versée au premier jour du congé création d’entreprise à temps complet ou du préavis non effectué payé en cas de démission, sur présentation d’un justificatif correspondant à l’entreprise créée (extrait Kbis ou équivalent).

* L’aide financière est basée sur le **barème du CFC** (ci-après) : tous les salariés qui auront bénéficié de cette aide bénéficieront d’un CFC d’une durée minorée d’autant, dans l’hypothèse où ils reviendraient dans l’entreprise à l’issue de leur congé de création / reprise d’entreprise.

Ex : un salarié de 45 ans ayant 20 ans d’ancienneté : le montant de l’aide à la création ou reprise d’entreprise est de 6 mois. S’il revient dans l’entreprise 2 ans plus tard et poursuit sa carrière à L’Oréal jusqu’à son départ à la retraite, il bénéficiera d’un CFC de 9 mois moins les 6 mois (d’aide à la création/ reprise) soit 3 mois.

1. **LEVEE DE FONDS ET ABONDEMENT : FINANCEMENT PARTICIPATIF**
* Les projets validés peuvent bénéficier d’une **campagne de financement participatif** via le partenaire ULULE (attention : la rémunération du candidat est sans contrepartie financière : ce peut être un objet, des remises, des réductions, une récompense de différents types en fonction de la valeur du don et le donateur peut choisir en fonction de ses préférences**.** Les contreparties ne peuvent être constituées de produits cosmétiques).
* Les salariés peuvent aussi lancer une **collecte de soutiens financiers auprès des salariés** de L’Oréal en France uniquement pour des dons modiques (de quelques euros) **et/ ou faire appel aux compétences des salariés** de l’Oréal dans des domaines spécifiques et/ ou techniques.
* **Un abondement de L’Oréal** du même montant que les sommes récoltées dans une enveloppe maximale de 5 000 € brut sous forme de prime exceptionnelle. Ex 1 : si le montant total des dons est de 1 780 € net l’abondement de l’Oréal sera de 1 780 € brut. Ex 2 : si le montant est de 15 000 € net l’abondement de L’Oréal sera plafonné à 5 000 € brut. Cette somme a le caractère de salaire et soumis aux charges sociales, impôt sur le revenu des personnes physiques.

Pour rappel, barème du CFC :

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté***Projetée à 63 ans* | **Durée du CFC** |
| 20 ans | 3 mois |
| 21 ans | 3,6 mois |
| 22 ans | 4,2 mois |
| 23 ans | 4,8 mois |
| 24 ans | 5,4 mois |
| 25 ans | 6 mois |
| 26 ans | 6,6 mois |
| 27 ans | 7,2 mois |
| 28 ans | 7,8 mois |
| 29 ans | 8,4 mois |
| 30 ans | 9 mois |

**ANNEXE 5 - CHARTE D’ENGAGEMENT TRIPARTITE**

Cette charte d’engagement est signée par le salarié, son manager et son DRH dès que le projet du salarié est sélectionné par l’Incubateur (étape 1).

L’Oréal SA souhaite accompagner ses salariés volontaires et motivés qui veulent s’engager dans un projet de création/ reprise d’entreprise à le faire dans les meilleures conditions.

La clé du succès de cette action repose sur l’engagement :

* Du salarié en tant que créateur/ responsable
* De sa hiérarchie en tant que soutien et accompagnateur
* De la Direction des Ressources Humaines en tant que garant des engagements de l’entreprise

**Le salarié s’engage à :**

* Participer aux formations proposées par le partenaire Incubateur.
* Dans le cadre du salarié à 80% sur 6 mois, être disponible en fonction des impératifs de son service et informer sa hiérarchie des jours où il est présent ou pas. De respecter les horaires de son établissement et les jours travaillés
* Ne pas créer ou reprendre une société concurrente à L’Oréal et s’engager à ce que l’activité qu’il envisage constitue son activité principale
* Ne pas faire appel à des agences, sous-traitants, prestataires, partenaires au nom de L’Oréal à des fins personnelles
* Ne pas entreprendre d’actions (par exemple vis-à-vis de clients ou fournisseurs) pouvant l’amener à manquer à son obligation de loyauté vis-à-vis de L’Oréal
* Ne pas engager une démarche de création / reprise d’entreprise dans les trois ans qui précèdent son départ à la retraite

**Le responsable hiérarchique s’engage à :**

* Permettre au salarié volontaire d’exercer sur 6 mois une activité à temps partiel à 80% soit 180 heures
* Faciliter la prise de CP/ RTT/ Crédits d’heures
* Permettre au salarié d’utiliser les locaux (bureau ou local dédié) de l’entreprise s’il le souhaite pour se consacrer à son projet tout en respectant le règlement intérieur et les horaires définis
* Etre disponible pour échanger sur le déroulement de cette phase de pré incubation

**La Direction des Ressources Humaines s’engage à :**

* Accompagner le salarié dans le bon déroulement de son process création/ reprise d’entreprise
* Prendre en charge les frais relatifs à la démarche de formation avec le partenaire Incubateur (dans les limites définies)
* Mettre à la disposition du salarié un outil dédié (le site [www.ozezozer.fr](http://www.ozezozer.fr/) )
* Après validation du projet lui permettre de bénéficier de l’aide financière allouée en fonction de son ancienneté et d’abonder si nécessaire son appel à dons du même montant que les sommes récoltées dans la limite du plafond défini de 5 000 €

AUGMENTER LES CHANCES DE SUCCES des salariés qui lancent leur projet est un moyen concret de mettre en œuvre et de diffuser nos valeurs au quotidien ; ce triple engagement en est l’expression pour que L’OREAL soit reconnu comme révélateur de créativité et devenir un tremplin d’initiative des individus qui la composent et que chacun puisse être acteur de son parcours.

Fait à le

Le salarié Le manager Le DRH

*(Faire précéder de la signature de la mention « Lu et approuvé »)*