



**ACCORD RELATIF AU
TEMPS DE TRAVAIL ET AUX CONGES**

Entre

La Société Orano Recyclage dont le siège est situé 125 avenue de Paris 92320
CHATILLON, représentée Pascal AUBRET agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part

Les Organisations Syndicales Représentatives d'Orano Recyclage

- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- La CGT,
- FO,
- SUD,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

FM A.B SB
NG DE PA

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
SECTION 1 – DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION	4
SECTION 2 – TEMPS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 2.1 – APPRECIATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UN CADRE ANNUEL ..	5
ARTICLE 2.2 – MODE DE CALCUL RETENU POUR APPRECIER LE TEMPS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 2.3 – DUREES ANNUELLES DU TRAVAIL	5
2.3.1 – REFERENCE 35 HEURES EN VALEUR ANNUELLE	5
2.3.2 – INCIDENCE DES CONGES COLLECTIFS ET INDIVIDUELS	5
2.3.3 – DUREE DU TRAVAIL DES PERSONNELS OETAM	6
2.3.4 – DUREE DU TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES	7
ARTICLE 2.4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	8
2.4.1 – ORGANISATION DU RYTHME DE TRAVAIL	9
2.4.2 – VARIATIONS DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	9
2.4.3 – JOURS DE REPOS	9
2.4.4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL (HORS CADRES EN FORFAIT JOURS)	10
SECTION 3 - JOURS FERIES ET ASSIMILES	11
ARTICLE 3.1 – JOURS FERIES	11
ARTICLE 3.2 – 25 DECEMBRE ET 1ER JANVIER	11
ARTICLE 3.3 – JOURS RTT	11
ARTICLE 3.4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURS FERIES	11
ARTICLE 3.5 – JOUR ENTREPRISE	11
SECTION 4 – CONGES PAYES	12
ARTICLE 4.1 – CONGES PAYES	12
4.1.1 – PERIODE D'ACQUISITION ET DE PRISE	12
4.1.2 – CONGES PAYES ANNUELS	12
4.1.3 – CONGES DE FRACTIONNEMENT	12
4.1.4 – CONGES D'ANCIENNETE	12
4.1.5 – CONGES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES TRAVAILLANT EN HORAIRE POSTE	13
ARTICLE 4.2 – ORGANISATION DES CONGES PAYES	13
4.2.1 – CONDITIONS DE PRISE DE CONGES PAYES	13
4.2.2 – DEPART EN CONGE	13
4.2.3 – RAPPEL EN COURS DE CONGES OU RTT	14
4.2.4 – INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGES PAYES	14
SECTION 5 – DISPOSITIONS FINALES	15
ARTICLE 5.1 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	15
ARTICLE 5.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	15
ARTICLE 5.3 – CLAUSE DE SUIVI	15
ARTICLE 5.4 - DEPOT DE L'ACCORD	15
ANNEXE 1 : CALCUL DE LA REFERENCE COLLECTIVE ANNUELLE ET DE LA CIBLE INDIVIDUELLE	17



PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place les règles applicables au sein d'Orano Recyclage en matière de temps de travail, de congés et d'absences.

Cet accord est conclu suite à la mise en cause des accords Orano Cycle dans le cadre du projet de réorganisation de cette dernière aboutissant au transfert des activités de recyclage au sein d'Orano Recyclage.

Par ailleurs, afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles applicables au sein d'Orano Recyclage dans le cadre d'un accord collectif unique relatif au temps de travail, aux congés et aux absences, les parties sont convenues d'intégrer l'ensemble des dispositions de l'Accord 35 heures d'Orano Cycle du 15 juin 2000 dans le cadre du présent accord.

Les parties y ont également intégré les dispositions de la Section 4 du Chapitre 4 du Dispositif Conventionnel Orano Cycle du 6 mars 2012 (hors articles 4.4.3, 4.4.4 et 4.4.5 relatifs aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées et aux congés sans solde).

Les dispositions relatives au temps partiel et aux heures supplémentaires sont régies dans le Dispositif Conventionnel d'Orano Recyclage.

Il est précisé que cet accord ne remet pas en cause les dispositions des accords d'établissements, par ailleurs maintenus dans le cadre d'un accord de maintien des accords d'établissements.

FM A.B. 3 SB
NG DF PA



SECTION 1 – DISPOSITIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orano Recyclage.

Les modalités pratiques d'application de mise en œuvre donnent lieu à une déclinaison au niveau des établissements. Elles pourront varier, par exemple sur la durée journalière du travail, sur l'organisation des cycles de travail et la prise des jours de repos. Mais ces variations ne seront possibles que dans le respect d'une cohérence d'ensemble et dans un souci d'équilibre entre les différents établissements qui sont les bases du présent accord central.

La durée hebdomadaire de travail dans les établissements et leurs unités rattachées est fixée par voie conventionnelle dans le cadre légal.

L'horaire de travail est arrêté par le Directeur ou le Chef d'établissement, après consultation du Comité Social et Economique.

L'horaire variable peut être mis en place au sein de chaque établissement, conformément aux dispositions légales suivant accord avec les Organisations Syndicales au niveau des établissements.

Afin de comptabiliser et de veiller au respect des textes conventionnels et réglementaires en vigueur relatifs à la durée du travail, notamment relatifs aux durées maximales de travail, un système d'enregistrement des horaires de travail pourra être mis en place dans les établissements.

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'établissement, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport ou pour participer en tant qu'animateur culturel ou sportif à des actions à destination des enfants. Le Comité Social et Economique d'Etablissement est informé chaque année des conditions d'application de ces aménagements d'horaire.

Le repos hebdomadaire est fixé, conformément à la loi, le même jour pour tous les services autres que ceux dits "continus".

Le repos hebdomadaire des salariés affectés au service continu est fixé par roulement.

FN A.B. SB
WG 4 OF PA

SECTION 2 – TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 2.1 – APPRECIATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UN CADRE ANNUEL

L'appréciation du temps de travail se fait sur l'année. Elle n'introduit pas, pour autant, une modulation de ce temps de travail qui répond, quant à elle, à d'autres critères fixés à l'Article 2.4.2 du présent accord.

ARTICLE 2.2 – MODE DE CALCUL RETENU POUR APPRECIER LE TEMPS DE TRAVAIL

La loi concerne le temps de travail effectif. Elle donne de cette notion une définition qui pourrait conduire à des différences d'application suivant les activités de l'entreprise. En conséquence, il est décidé que les différentes durées du travail citées dans cet accord, sont exprimées non pas en temps de travail effectif mais en temps de présence théorique qui devient le mode de calcul de la durée du travail commune à l'ensemble des salariés et des régimes horaires.

De ce fait, la mise en œuvre des 35 heures pourra être l'occasion d'un examen de certaines situations au niveau de l'établissement :

- temps alloué pour le déjeuner en horaire normal : il sera de 45 mn par jour, sauf dans les établissements qui disposent ou souhaiteraient mettre en place un système de pointage.
- trajet aller et retour pour se rendre au poste de travail, durée des postes et recouvrement nécessaire.

ARTICLE 2.3 – DUREES ANNUELLES DU TRAVAIL

2.3.1 – REFERENCE 35 HEURES EN VALEUR ANNUELLE

Il est rappelé que les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies au niveau de chaque établissement (hors salariés en forfait jours pour lesquels la journée de solidarité est prise en compte dans le cadre du forfait) :

- soit par la suppression d'un JRTT à l'initiative des salariés,
- soit par la suppression d'un JRTT collectif.

En conséquence, la valeur annuelle correspondant à 35 heures en moyenne (hors salariés en forfait jours) a été obtenue par le calcul suivant :

365 jours - 52 samedis - 52 dimanches - 9 jours fériés en moyenne - 25 jours de congés payés légaux – journée de solidarité = 226 jours soit $226/5 = 45,2$ semaines x 35 heures = 1582 heures.

2.3.2 – INCIDENCE DES CONGES COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Les congés à caractère collectif prévus au présent accord et listés ci-dessous, sont pris en compte pour déterminer les durées annuelles du travail figurant ci-après.

FN AR 5 SB
NC DF PA



orano

Pour l'ensemble du personnel :

- Congés payés légaux
- Un jour de congé de fractionnement en application de l'Article 4.1.3 du présent accord,
- Jour Entreprise en application de l'Article 3.5 du présent accord ou récupération de ce jour.

Pour une catégorie de personnel :

- Jours de congés spécifiques pour les salariés travaillant en horaire posté au titre de l'Article 4.1.5 du présent accord,
- 9 heures forfaitaires pour le personnel en 3x8 – 5 équipes.

De ces durées annuelles, il convient de déduire les éventuels congés à caractère individuel de toutes natures dont pourrait bénéficier le salarié en application du présent accord et notamment :

- Congés d'ancienneté,
- Un jour de congé de fractionnement,
- Congés pour événement de famille; congés spéciaux, récupération d'heures supplémentaires...

2.3.3 – DUREE DU TRAVAIL DES PERSONNELS OETAM

En fonction des régimes de travail, les durées du travail des salariés concernés sont les suivantes (journée de solidarité prise en compte) :

Personnel à temps plein en horaire normal (à l'exception des agents de maîtrise rémunérés au forfait) :

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1582h/an correspondant à 34,7 heures hebdomadaires en moyenne.

Personnel en 2x8

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1568h/an correspondant à 34,4 heures hebdomadaires en moyenne.

Personnel en 3x8 – 3 équipes (services dits « semi-continus ») :

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1547h/an correspondant à 33,9 heures hebdomadaires en moyenne.

Personnel en 3x8 – 5 équipes (services dits « continus ») :

Pour ce personnel, la durée annuelle du travail est fixée à 1532h/an correspondant à 33,6 heures hebdomadaires en moyenne, représentant 179 postes de 8h34mn.

FN A.B. SA
NG DF PA



Agents de maîtrise et personnels spécialistes rémunérés au forfait :

Il est possible de proposer des conventions de forfait intégrant forfaitairement un volume d'heures supplémentaires pouvant aller jusqu'à 130h par an.

Dans la rémunération de ces personnels, ce forfait doit au moins rémunérer les dépassements par rapport à la durée de référence de chaque salarié concerné, et ceci dans la limite de 130 heures supplémentaires par an.

Un suivi des heures travaillées sera mis en place pour ces personnels dans chaque établissement.

L'avenant au contrat de travail devra préciser, pour chaque personne concernée, les conditions d'activité et de rémunération associées au forfait.

Personnel en régime 24 heures :

La durée et l'organisation du travail de ces personnels sont traitées par accords spécifiques.

2.3.4 – DUREE DU TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES

Les directions d'établissements devront adapter les modes de travail individuel et collectif, la répartition des activités et les responsabilités de chacun pour toutes les catégories définies ci-après :

Cadres dirigeants :

Dans la mesure où l'importance de leurs responsabilités leur confère la plus large autonomie dans la prise de décision et l'organisation de leur travail, ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail à l'exception des dispositions relatives aux congés payés.

Ces salariés ne sont donc pas soumis à un horaire prédéterminé et sont rémunérés sur la base d'une rémunération forfaitaire sans référence horaire.

Cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes qu'ils encadrent :

Des conventions de forfait intégrant forfaitairement un volume d'heures supplémentaires pouvant aller jusqu'à 130 heures par an peuvent être proposées.

Le salaire est réputé comprendre les dépassements par rapport à la durée légale du travail dans les limites définies ci- dessus.

Des modalités de suivi mensuel des heures travaillées seront mises en place pour ces personnels dans chaque établissement.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, devra préciser, pour chaque personne concernée les conditions d'activité et de rémunération associées au forfait annuel d'heures travaillées.

FM A.B. 7 80
WG DF PA



Cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé, du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de leur degré d'autonomie :

Ces salariés sont soumis à l'accord de groupe « Contrat social NEW AREVA 2017 » en date du 31 mars 2017, notamment pour ce qui concerne la durée annuelle de référence ainsi que le décompte du temps de travail et la gestion des jours de repos dits « JRTT ». Il est rappelé qu'aucune disposition du présent accord d'entreprise ne saurait contredire cet accord de groupe.

Pour rappel, conformément à l'article 13 de l'accord de Groupe, sont concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Le temps de travail de ces salariés est déterminé par un nombre forfaitaire de jours travaillés égal à 215 jours par année complète d'activité. A titre informatif, il est rappelé que certains salariés bénéficient à titre individuel d'un forfait de 203 jours ou un forfait aménagé de 209 jours selon les dispositions de l'accord de Groupe.

Ce nombre inclut la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées.

Ces salariés doivent bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

La comptabilité des journées et demi-journées de travail est réalisée par l'Entreprise.

Ces cadres sont responsables de leur horaire journalier et devront en tout état de cause respecter une durée de travail raisonnable. Est considérée comme raisonnable une durée annuelle de travail de l'ordre de 1800 heures. De même, les deux jours de repos de fin de semaine doivent en principe être préservés.

Les responsables hiérarchiques de ces salariés veilleront à mettre en place des organisations et des modes de fonctionnement compatibles avec ces objectifs et assurent le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficie, chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité et les conditions de conciliation vie privée/ professionnelle.

ARTICLE 2.4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions concernant l'organisation du travail seront établies au niveau de chaque établissement. (Simplification des régimes existants, introduction de nouveaux régimes de travail, etc...).

FM A.B SB
NG DF PA



2.4.1 – ORGANISATION DU RYTHME DE TRAVAIL

L'amplitude d'ouverture hebdomadaire de référence des établissements est de 5 jours. Cependant, les accords locaux, tout en respectant ce principe, peuvent prévoir une organisation de certains personnels calée sur un autre rythme, notamment des semaines de travail de 4 jours, ou de quinzaines de 9 jours ou encore la fermeture programmée d'établissement à certaines dates.

La durée du travail sur la semaine, ou en cas de cycle, la durée hebdomadaire moyenne ne devra pas excéder :

- Pour les HN, les 2x8 et 3x8 – 3 équipes : 38h/semaine (hors personnel forfait)
- Pour les 3x8 – 5 équipes : 36h/semaine.

2.4.2 – VARIATIONS DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Dans certaines situations particulières ou exceptionnelles propres à un secteur d'activité, les établissements auront la possibilité de négocier des variations de la durée hebdomadaire.

Le recours à cette organisation du temps de travail ne pourra se faire que si un accord local est conclu avec les Organisations Syndicales.

Dans ce cas, cet accord local devra préciser les conditions d'une telle organisation, conformément aux dispositions légales, à savoir, entre autres : les raisons économiques du recours à cette organisation du temps de travail, le secteur concerné, la durée minimale et maximale hebdomadaire, ainsi que le délai de prévenance en cas de modification de l'horaire prévu.

En tout état de cause, les règles suivantes sont applicables :

- Durée minimale : 28h/semaine
- Durée maximale : 42h/semaine
- Délai de prévenance : 10 jours ouvrés

Pour le cas où les fluctuations futures seraient connues suffisamment à l'avance (programmes), les établissements arrêteront un planning annuel, précisant le nombre de semaines hautes et basses.

2.4.3 – JOURS DE REPOS

A l'exception du personnel en régime 5x8 pour lequel, à régime de travail et durée de poste inchangés, la RTT se traduit par 13 postes de repos supplémentaires chaque année, la traduction de la réduction du temps de travail en journées de repos ne peut se faire au niveau du présent accord.

En effet, c'est en fonction des organisations qui seront adoptées dans les différents établissements pour chaque régime horaire et en particulier de la durée du travail journalière retenue, que le nombre de jours de travail dus par le salarié et par voie de conséquence le nombre de jours de repos supplémentaires (jours RTT) pourra être calculé.

FN A.S., SB
NG DF PA



Lorsque la réduction du temps de travail se traduira par des jours de repos (jours "RTT"), l'accord local définira le nombre de ceux qui seront fixés par l'établissement ou inclus dans le cycle et de ceux qui pourront être pris à l'initiative de l'intéressé, sous réserve des impératifs de service. Ces jours pourront être pris par journées ou demi-journées. Des accords d'établissements pourront également mettre en place de manière limitée des prises en heures.

A défaut d'accord entre les parties, le nombre de jours de repos pouvant être pris à l'initiative du salarié ne pourra être inférieur au tiers du nombre total de jours de RTT.

Il est rappelé qu'en application de l'accord groupe « Contrat social NEW AREVA 2017 » en date contrat social du 31 mars 2017 le nombre de JRTT positionnés collectivement à l'initiative de la Direction sera de 3 maximum par an.

2.4.4 – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL (HORS CADRES EN FORFAIT JOURS)

La loi impose, lors de l'introduction du calcul annuel du temps de travail, de vérifier cette durée par un décompte annuel individuel, en particulier pour rémunérer les heures supplémentaires au-delà de 1582 heures par an.

Ce décompte est un décompte du temps de présence et non des absences.

Le nombre de jours RTT du salarié est réajusté au prorata du nombre de jours de travail déduction faite des jours pour maladie, maternité et accident du travail, et des jours d'absence sans solde, après application d'une franchise de 20 jours d'absence.

Le nombre de jours RTT ainsi obtenu reste acquis au salarié pour la partie qu'il n'a pu prendre en raison de son absence.

Pour les temps partiels, ou pour les personnels prenant du temps libre annuel à la place du 13^{ème} mois, le nombre de jours RTT sera proratisé, sans application de la franchise.

En fin d'année, le temps de travail réel sera comparé à la cible individuelle et donnera lieu si nécessaire au paiement d'heures supplémentaires, déduction faite des heures supplémentaires déjà réglées en cours d'année.

F17 A.B. 10 SB
NG DF PA

SECTION 3 - JOURS FERIES ET ASSIMILES

ARTICLE 3.1 – JOURS FERIES

Les jours fériés légaux suivants sont considérés comme jours chômés payés :

- Le 1er janvier,
- Le lundi de Pâques,
- Le 1er mai
- Le 8 mai,
- L'Ascension,
- Le lundi de Pentecôte,
- Le 14 juillet,
- Le 15 août,
- Le 1er novembre,
- Le 11 novembre,
- Le 25 décembre.

ARTICLE 3.2 – 25 DECEMBRE ET 1ER JANVIER

Lorsque les jours du 25 décembre et du 1er janvier tombent un samedi ou un dimanche, il est accordé :

- Le vendredi précédent lorsque ces jours tombent le samedi,
- Le lundi suivant lorsque ces jours tombent le dimanche.

Les salariés en service continu et les salariés en régime 24 heures ne bénéficient pas de l'octroi de ces jours.

ARTICLE 3.3 – JOURS RTT

Les jours accordés au 3.2 du présent accord sont assimilés à des jours fériés dans la détermination de la durée annuelle de travail et le calcul du nombre annuel de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

ARTICLE 3.4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURS FERIES

La désignation des salariés amenés à travailler un jour férié s'effectue sous réserve, sauf cas de force majeure, d'un délai de prévenance de cinq jours ouvrés. Les salariés seront choisis par roulement, dans toute la mesure du possible.

ARTICLE 3.5 – JOUR ENTREPRISE

Le « Jour Entreprise » est positionné le lendemain de l'Ascension.

Ce jour de repos est pris en compte dans la détermination de la durée annuelle de travail et dans le calcul du nombre annuel de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

A titre de compensation, les salariés en service continu bénéficient d'un jour de repos supplémentaire à prendre dans l'année civile.

FM A.B. 11 SB
NG OF PA

SECTION 4 – CONGES PAYES

ARTICLE 4.1 – CONGES PAYES

4.1.1 – PERIODE D'ACQUISITION ET DE PRISE

Période d'acquisition :

La période de référence pour apprécier les droits à congés annuels est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre pour l'ensemble des salariés.

Période de prise :

La prise normale des congés payés s'effectue au cours de l'année civile qui suit celle de leur acquisition.

4.1.2 – CONGES PAYES ANNUELS

Chaque année au 1^{er} janvier de l'année en cours, les salariés bénéficient d'un droit à un congé annuel de 25 jours ouvrés pour une année complète d'activité, soit 2,08 jours ouvrés par mois.

4.1.3 – CONGES DE FRACTIONNEMENT

Les salariés bénéficient, au titre du fractionnement, dès le 1^{er} janvier de la période de prise des congés et sans conditions de 2 jours annuels supplémentaires de congés en sus des droits à congés payés annuels précités.

Un seul de ces deux jours est considéré comme ayant un caractère collectif dans la détermination de la durée annuelle de travail et dans le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) effectué annuellement.

En cas d'embauche en cours d'année :

- Avant le 1er juillet, le nombre de jours de fractionnement accordé est égal à 2,
- A compter du 1er juillet, le nombre de jours de fractionnement accordé est égal à 1.

4.1.4 – CONGES D'ANCIENNETE

En fonction de l'ancienneté et de l'âge des salariés, des jours de congés supplémentaires sont accordés au 1^{er} janvier de l'année qui suit l'ouverture de ce droit (N+1).

Ces congés d'ancienneté sont ajoutés au droit annuel à congés payés (25 jours ouvrés + 2 jours au titre du fractionnement) lorsque le salarié atteint l'ancienneté requise.

- 1 jour pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté,
- 2 jours pour les salariés de plus de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté,
- 3 jours pour les salariés de plus de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté.



4.1.5 – CONGES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES TRAVAILLANT EN HORAIRE POSTE

A – Salariés travaillant en régime 3x8 – 5 équipes

Les salariés travaillant en 3X8 – 5 équipes bénéficient, en plus des congés payés visés aux 4.1.2 à 4.1.4, de 6 jours de congés payés supplémentaires pour une année complète d'activité, à raison d'un jour pour 2 mois de travail consécutifs.

B – Salariés travaillant en régime 2x8 ou 3x8 – 3 équipes

Les salariés travaillant en 2 x 8 ou 3 x 8 – 3 équipes – bénéficient, en plus des congés payés visés aux 4.1.2 à 4.1.4, de 2 jours de congés payés supplémentaires par an à raison d'une demi-journée par trimestre.

Les salariés commençants ou cessant leur travail en 2 X 8 ou 3 X 8 – 3 équipes – au cours d'un trimestre civil bénéficieront d'une demi-journée de congé si ces travaux ont été effectués pendant au moins un mois et demi.

ARTICLE 4.2 – ORGANISATION DES CONGES PAYES

4.2.1 – CONDITIONS DE PRISE DE CONGES PAYES

Une fraction minimum continue de 12 jours ouvrés doit toujours être attribuée pendant la période du 1er juin au 30 septembre.

Le salarié qui en fera la demande pourra obtenir, compte tenu des nécessités du service, que tout ou partie de son congé annuel lui soit accordé à tout autre moment de l'année considérée.

Toutefois, dans l'hypothèse où, à la demande de la Société et pour des raisons de service, le salarié serait contraint de ne prendre que 12 jours ouvrés consécutifs dans la période considérée, il bénéficierait de 2 jours de congés supplémentaires.

4.2.2 – DEPART EN CONGE

Les conditions générales de départ en congé des salariés sont fixées chaque année en fonction des besoins du service et après avis du Comité Social Economique d'Etablissement.

Le calendrier prévisionnel des départs en congés payés des salariés, pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre, doit être affiché le 1^{er} mars de l'année en cours au plus tard.

La validation définitive des congés payés par la hiérarchie est transmise aux salariés, au moins un mois avant le départ en congé, sans modification possible, sauf circonstances exceptionnelles. En cas d'annulation de congés dans ce délai, l'ensemble des frais de réservations seront remboursés au salarié sur la base de justificatifs.

Le congé débute effectivement à la fin de la dernière journée de travail effectuée par le salarié. Le décompte s'effectue le 1^{er} jour ouvré suivant le départ.

FM A.B. 13 SB
WG DF PA



orano

4.2.3 – RAPPEL EN COURS DE CONGES OU RTT

Tout salarié, exceptionnellement rappelé pour les besoins du service, bénéficie d'un congé supplémentaire dans la limite :

- D'un 1 jour supplémentaire en cas de rappel en cours de JRTT d'une durée minimale de 2 jours,
- De 2 jours supplémentaires en cas de rappel en cours de congés payés et/ou JRTT accolés à des congés.

L'ensemble des frais (réservations, déplacements...) occasionnés au salarié par ces rappels lui sont remboursés sur la base de justificatifs.

Le rappel en cours de congés s'entend d'un rappel par la Société alors que le congé a commencé à s'exécuter.

Les heures correspondant au trajet pour se rendre sur le lieu de travail ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif mais sont rémunérées comme telles.

En aucun cas, un salarié ne peut être rappelé sur ses jours de congés pour événements familiaux ou pour congé de paternité.

4.2.4 – INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGES PAYES

Incidence sur l'acquisition des congés payés :

Les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant la période d'acquisition n'entraînent pas de diminution des droits à congé, dans la mesure où leur durée est inférieure à 4 mois, sous réserve de dispositions plus favorables des conventions collectives.

Incidence sur la prise des congés payés :

Les congés qui n'auront pu être pris du fait de l'absence du salarié liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle seront placés dans leur intégralité sur le CET en fin d'année civile conformément à l'article 4.2.1 de l'accord CET groupe du 22 juin 2017.

FP AB 14 SB
NG DF PA

ARTICLE 5.1 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 5.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 5.3 – CLAUSE DE SUIVI

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux organisations syndicales signataires au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 5.4 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent avenant sera déposé à la diligence de la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi que sur la base de données nationale des accords collectifs dans les conditions légales.

De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

En outre un exemplaire original sera remis à chaque signataire.

Enfin, le présent accord sera enregistré dans la base de données nationales des accords collectifs conformément à la loi.

FR A.B. 15 SO
NG OF PA



orano

Fait à la Hague, en 7 exemplaires originaux, le 12 janvier 2021,

Pour Orano Recyclage :

Pascal AUBRET en sa qualité de Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- la CFDT

représentée par

M Baudry Renaud

- la CFE-CGC

représentée par

David FERRÉ

- la CGT

représentée par

Gilles NOIREZ

- FO

représentée par

MAHIEU Fabrice

- SUD

représenté par

Serge BERTAND

ANNEXE 1 : CALCUL DE LA REFERENCE COLLECTIVE ANNUELLE ET DE LA CIBLE INDIVIDUELLE

Modalités de calcul de la cible collective de travail :

Exemple à adapter chaque année en fonction du calendrier de l'année de référence pour les Ingénieurs et Cadres en forfait jours :

	Ancien forfait 203 jours	Forfait 215 jours
Jours calendaires	365	365
Jours de week-end	104	104
Jours fériés tombant sur un jour ouvré	8	8
Jour Entreprise	1	1
Congés payés	25	25
Jour de fractionnement collectif	1	1
Jours potentiellement travaillés	226	226
Cible de travail annuelle	203	215
Nombre de jours RTT	23	11

Cible individuelle :

Exemple à adapter chaque année en fonction du calendrier de l'année de référence pour les Ingénieurs et Cadres en forfait jours :

<u>A partir de la cible collective de travail</u>	203 jours / 215 jours
Déduction de :	
Jour de fractionnement individuel	1
Jours d'ancienneté conventionnels	De 1 à 3 jours
<ul style="list-style-type: none"> • 1 jour pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté, • 2 jours pour les salariés de plus de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté, • 3 jours pour les salariés de plus de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté ; 	
= cible individuelle de travail	

Ce même calcul est effectué pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, par régime de travail.

FN A.B SD
 NG DE 17 AA