

**Accord relatif à la mise en place d'un horaire variable au sein
d'Orano Recyclage – Etablissement de La Hague**

Entre les soussignés

L'établissement Orano Recyclage la Hague représenté par sa Directrice des ressources humaines,
Elodie LEBORGNE,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de la Société

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

D'autre part, Ensemble désignées « les Parties »,

DP RF
E 1 A.B

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1.1 : Salariés éligibles et non-éligibles.....	4
ARTICLE 2 : L'ORGANISATION DES HORAIRES VARIABLES DE TRAVAIL	4
Article 2.1 : Définition des plages fixes et des plages mobiles	4
Article 2.2 : La journée de travail.....	5
Article 2.3 : Enregistrement du temps de travail.....	5
Article 2.4 : Décompte des heures effectuées.....	6
Article 2.5 : Cas particuliers des salariés en horaire décalé.....	6
ARTICLE 3 : LA BASE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	6
Article 3.1 : Durée annuelle du travail.....	6
Article 3.2 : Durée hebdomadaire du travail	6
Article 3.3 : Durées de travail maximales et repos obligatoires	7
ARTICLE 4 : GESTION DE LA BANQUE DE TEMPS	7
Article 4.1 : Alimentation de la banque : Modalités de report des débits et crédits d'heures.....	7
Article 4.2 : Utilisation des crédits d'heures et des récupérations	8
Article 4.3 : Régularisation des débits d'heures	8
Article 4.4 : Articulation de l'horaire variable avec les heures supplémentaires des salariés en horaire normal sans forfait d'heures supplémentaires	8
Article 4.5 : Articulation de l'horaire variable avec les forfaits d'heures supplémentaires	9
Article 4.6 : Crédits d'essai et application de l'horaire variable pour les salariés éligibles et/ou présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord.....	9
Article 4.7 : Régularisation du crédit d'heures en cas de départ ou de renonciation à l'horaire variable.....	9
Article 4.8 : Nouveaux embauchés en CDI (après 1 ^{er} juillet 2025).....	10
Article 4.9 : Articulation de l'horaire variable avec les points de transports.....	10
ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES	10
Article 5.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord	10
Article 5.2 : Clause de rendez-vous	10
Article 5.3 : Commission de suivi de l'accord	10
Article 5.4 : Révision et dénonciation.....	10
Article 5.5 : Publicité et dépôt	10

DD RF A.B
E2

PREAMBULE

Ces dernières années, les attentes des salariés ont évolué vers une plus grande flexibilité et autonomie dans la gestion de leurs temps de travail et de vie personnelle. L'horaire variable permet aux salariés de choisir une organisation de travail plus souple par rapport à un horaire fixe, tout en garantissant à l'entreprise un temps de présence commun à l'ensemble de ses salariés.

Les parties signataires, conscientes que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés est déterminant pour la bonne marche de l'entreprise, sont convenues de mettre en place, par la voie de la négociation collective, l'horaire variable.

Ce système vise à concilier les impératifs de l'entreprise avec le besoin des salariés de gérer leurs horaires selon leurs contraintes personnelles. Cette souplesse laissée aux salariés doit nécessairement être utilisée avec un sens des responsabilités et s'accompagner d'une gestion concertée entre les salariés, d'une part, et la hiérarchie, d'autre part, afin de garantir une adaptation aux conditions de bon fonctionnement de l'entreprise.

L'horaire variable vise donc à améliorer la qualité de vie des salariés en leur permettant de moduler leurs heures d'arrivée, de déjeuner et de départ, tout en facilitant l'accès au site.

Ainsi, le présent accord constitue un accord de révision à l'accord d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 décembre 2000 auquel il apporte un complément. Il est conclu dans le cadre de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Il modifie les dispositions de cet accord concernant les salariés relevant de l'horaire normal dans les conditions prévues au titre I du présent accord.

Enfin, conformément à l'article L. 3121-48 du Code du travail, il est entendu que cet accord sera applicable, sous réserve que le Comité Social et Economique de l'Etablissement de La Hague ne soit pas opposé à sa mise en place. Le Comité Social et Economique sera consulté à cet effet. Dans l'hypothèse où le Comité Social et Economique ferait valoir son opposition, le présent accord deviendrait de *facto* nul et de nul effet.

A. B. DP RF
3 EL

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 : Salariés éligibles et non-éligibles

Le présent accord s'applique aux salariés éligibles et volontaires de l'établissement de la Hague, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Cet accord concerne le personnel bénéficiant du type d'horaire « horaire normal ».

Cependant, ne sont pas concernés par l'horaire variable :

- Les cadres dirigeants, les cadres autonomes, régis par des dispositions particulières relatives à leur temps de travail ;
- Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours ;
- Les salariés en régime de travail posté ;
- Les salariés postés détachés occasionnellement ou temporairement en horaire normal ;
- Les salariés mis à disposition en dehors de l'Etablissement ;
- Les salariés de l'Etablissement dont le lieu de travail n'est pas le site de la Hague ;
- Les contrats à durée déterminée (CDD) ;
- Les stagiaires ;
- Les alternants.

ARTICLE 2 : L'ORGANISATION DES HORAIRES VARIABLES DE TRAVAIL

L'horaire variable permet au personnel d'organiser son temps de travail, en adaptant ses heures d'arrivée, de déjeuner et de départ à l'intérieur des plages horaires déterminées dites « plages mobiles ».

Article 2.1 : Définition des plages fixes et des plages mobiles

Les plages fixes correspondent aux périodes durant lesquelles la présence des salariés est obligatoire. Les plages mobiles, qui sont des plages variables, représentent la période durant laquelle les salariés concernés déterminent librement leurs heures d'arrivée, de pause déjeuner et de sortie.

Elles sont définies comme suit :

Du lundi au vendredi (temps exprimé en heures et minutes)	
Plage mobile (matin)	7h00- 9h30
Plage fixe (matin)	9h30 – 11h30
Plage mobile (mi-journée)	11h30 – 13h45
Plage fixe (après-midi)	13h45 – 15h45
Plage mobile (après-midi)	15h45 – 18h30

DB RF A.B
E

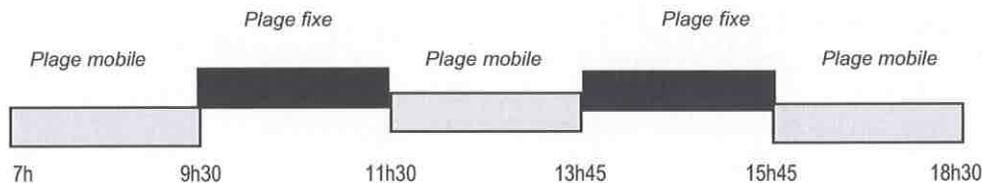
Des circonstances exceptionnelles (par exemple, les aléas climatiques ou cas de force majeure) pourront être prises en compte par la direction pour autoriser des dérogations aux plages fixes.

Les salariés devront être présents pendant les plages horaires déterminées dites « plages fixes » (sauf absences justifiées).

La plage mobile la mi-journée (de 11h30 à 13h45) comprend également la pause déjeuner. Celle-ci ne peut être inférieure à 30 minutes.

Article 2.2 : La journée de travail

Schématiquement, la journée se présente ainsi :



Article 2.3 : Enregistrement du temps de travail

Dans le système d'horaire variable, chaque salarié entre et sort de l'entreprise à des heures pouvant varier d'un jour à l'autre. Cela implique un enregistrement quotidien de la durée de travail au moyen des lecteurs de badges installés dans les bâtiments, à l'entrée du site et au restaurant 4 (ou à tout autre restaurant qui serait implanté à l'intérieur du site ultérieurement).

Le pointage est obligatoire quatre fois par jour (matin, midi, après-midi, soir).

En cas d'absence de badgeage à l'arrivée et/ou au départ, la plage de temps concernée par l'oubli de badgeage ne sera pas validée et sera traitée comme une absence, sauf justification apportée par le salarié et validée par le manager.

Le temps de repas durant la plage mobile de la mi-journée doit être d'une durée minimale de 30 minutes. À ce titre, si le salarié badge une pause déjeuner inférieure à cette durée, 30 minutes seront automatiquement décomptées.

Lorsque la durée de la pause déjeuner dépasse 30 minutes, la durée réelle est décomptée.

Si le salarié ne badge pas sur le temps du midi, un temps de repas forfaitaire de 2 heures 15 minutes (11h30 – 13h45) sera décompté, sauf justification apportée par le salarié et validée par le manager.

En cas de prise d'une demi-journée, le temps de travail est calculé entre le premier et le deuxième badgeage, sans inclure la pause déjeuner.

Le salarié, le manager et les services RH sont avisés de chaque anomalie de badgeage et le cas échéant de chaque correction justifiée (absence de badgeage, retard, ...), étant entendu que le système informatique de gestion des temps conserve une trace infalsifiable de l'horaire badgé par le salarié.

A.B. DP RF
5 6

Il est à noter que les badgeuses installées à l'entrée du site pourront être utilisées non seulement par les salariés éligibles à l'horaire variable, mais aussi par tous les autres salariés utilisant déjà les badgeuses sur le site.

Article 2.4 : Décompte des heures effectuées

Le temps de travail pris en compte dans l'enregistrement correspond au temps de travail payé.

Le temps de présence de chaque salarié sur le lieu de travail est calculé par différence entre les badgeages « en entrée » et « en sortie » réalisés sur les lecteurs de badges, duquel est déduit le temps de repas.

Les temps théoriques d'absence sont décomptés comme suit :

- 7 heures 36 minutes pour une journée
- 3 heures 48 minutes pour une ½ journée

Toutes les absences, quel qu'en soit le motif, sont concernées, notamment :

Les jours non travaillés :

- Les récupérations horaire variable
- Les congés payés et autres congés (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...)
- Les absences pour maladie, accident du travail ou de trajet et maternité
- Les jours de repos liés à la récupération du temps de travail (JRRT)
- Les jours fériés tombant un jour ouvré de la semaine

Les jours travaillés en dehors de l'entreprise :

- Les journées de formation (y compris journée école pour les alternants)
- Les missions d'une journée
- Le temps de travail en télétravail.

Article 2.5 : Cas particuliers des salariés en horaire décalé

Les salariés disposant déjà d'un horaire individualisé, établi par avenant à leur contrat de travail (également appelé « horaire décalé »), quel qu'en soit le motif, peuvent conserver cet horaire. En revanche, s'ils optent pour l'horaire variable, un nouvel avenant à leur contrat de travail sera nécessaire.

ARTICLE 3 : LA BASE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Article 3.1 : Durée annuelle du travail

Le présent accord ne remet pas en cause la durée annuelle de travail, fixée à 1 582 heures par l'article 2.3 de l'accord relatif au temps de travail et aux congés au sein d'Orano Recyclage conclu le 12 janvier 2021.

Article 3.2 : Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire de travail de référence est fixée à 38 heures, sur une base de 5 jours ouvrés par semaine, du lundi au vendredi, soit une moyenne de 7 heures 36 minutes par jour et 3 heures 48 minutes pour une demi-journée, conformément à l'article 2.4.1 de l'accord susmentionné.

A. BOD RF
EL

Dans le cadre de l'horaire variable, le temps de travail peut être égal, supérieur ou inférieur à ces durées de référence dans les limites fixées dans le présent accord.

La durée hebdomadaire de référence est toutefois différente pour les temps partiels, dont l'horaire hebdomadaire, voire journalier de référence, inférieur à 38 heures, est fixé dans leur contrat de travail ou avenant au contrat de travail. Pour ces salariés, les compteurs évoqués dans le présent accord verront leur durée proratisée en proportion de leur cible hebdomadaire.

Le nombre de jour de réduction de temps de travail (RTT) sera recalculé sur la base de 38 heures hebdomadaire, les jours de RTT seront à poser sur l'année en fonction des besoins du service.

La disposition appelée "jour de repos du cycle", permettant aux salariés en horaire normal de choisir leur repos le lundi, mercredi ou vendredi lors de la 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} ou 4^{ème} semaine du cycle de travail, prévue à l'article 4.1 de l'accord d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 décembre 2000, ne sera plus applicable aux salariés ayant opté pour l'horaire variable.

Article 3.3 : Durées de travail maximales et repos obligatoires

L'utilisation du système d'horaire variable ne doit pas aboutir à un dépassement des durées de travail légales maximales ni au non-respect des heures de repos obligatoires :

- La durée maximale de travail journalière ne peut excéder 10 heures (sauf exception légale) ;
- La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 48 heures et 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Le repos journalier obligatoire est d'une durée minimale de 11 heures (sauf exception légale) ;
- Le repos hebdomadaire obligatoire est d'une durée minimale de 35 heures.

ARTICLE 4 : GESTION DE LA BANQUE DE TEMPS

Article 4.1 : Alimentation de la banque : Modalités de report des débits et crédits d'heures

L'horaire variable, par sa flexibilité, permet d'individualiser les heures de travail (arrivée ou départ) et permet d'avoir un report négatif (appelé « débit d'heures ») ou positif (appelé « crédit d'heures ») entre le nombre d'heures de travail réellement effectuées et l'horaire hebdomadaire de référence (38 heures).

Les heures reportées d'une semaine sur l'autre ne peuvent pas dépasser 6 heures (la durée de la semaine ne pouvant pas excéder 44 heures).

Le crédit d'heures d'une semaine donnée alimente une banque de temps dans un maximum de 38 heures.

Le débit d'heures d'une semaine donnée alimente une banque de temps dans un maximum de 7h 36 minutes.

La mise à jour de la banque de temps s'effectue à chaque fin de semaine pour déterminer le crédit ou le débit d'heures. La prise d'une demi-journée ou d'une journée de récupération d'horaire variable, dans les conditions prévues à l'article suivant, ne peut, en conséquence, s'effectuer au cours de la semaine durant laquelle le crédit éventuel a été acquis.

Le crédit ou le débit d'heures est également reportable d'un mois sur l'autre, sans limitation de durée.

L'existence d'un crédit ou d'un débit d'heures reportable en fin de période d'attachement, dans la limite des maxima autorisés, ne modifie pas le montant mensuel de la rémunération du salarié. Pour

mémoire, les heures effectuées au titre du crédit d'heures sont considérées comme des heures normales, et non pas comme des heures supplémentaires.

Article 4.2 : Utilisation des crédits d'heures et des récupérations

Dès que le solde de la banque de temps le permet (c'est-à-dire un solde minimum égal à 3 heures 48 minutes), les crédits d'heures peuvent être utilisés à l'initiative du salarié via des possibilités de récupération par demi-journée ou journée.

Le crédit nécessaire à cette prise de journée ou demi-journée de récupération horaire variable doit être disponible dans la banque de temps avant la semaine où la récupération est effectuée. En aucun cas, la récupération ne peut s'effectuer au cours de la semaine durant laquelle tout ou partie du crédit nécessaire a été acquis.

Il est possible d'accoler une ou plusieurs demi-journées ou journées de récupération de l'horaire variable à une autre absence, telle qu'un congé payé ou un jour de réduction du temps de travail (JRTT).

Toute demande de récupération fait l'objet d'une autorisation préalable du manager et doit être saisie dans l'application de gestion des congés au moins 2 jours ouvrés avant la date souhaitée. Lorsque la banque de temps atteint son maximum (38h), le salarié et son manager doivent pouvoir convenir de la pose d'au moins une journée de récupération dans un délai maximum d'un mois.

Les récupérations sont limitées à 12 journées par année civile.

Article 4.3 : Régularisation des débits d'heures

Les débits d'heures sont régularisés dans le cadre de la variabilité des heures d'arrivée et de départ à l'intérieur des plages mobiles.

Si un débit dépasse le cumul d'heures possibles fixé à 7h 36 minutes, il sera déclenché une retenue en paie en fonction des périodes d'attachement du calcul de la paie (c'est-à-dire de la période de référence retenue pour le calcul de la paie), sauf régularisation du salarié par la pose, sur la semaine concernée, d'un motif d'absence.

Article 4.4 : Articulation de l'horaire variable avec les heures supplémentaires des salariés en horaire normal sans forfait d'heures supplémentaires

Il est possible d'effectuer des heures supplémentaires en horaires variables sur demande du manager.

Principe de calcul des heures supplémentaires pour des salariés en horaire variable :

- En cas de préautorisation et demande expresse du manager sur la journée :
 - Les heures faites *avant 7h55 ou après 16h40* sont automatiquement comptabilisées en heures supplémentaires au-delà de 38h hebdomadaires.
 - Les heures faites sur les plages autorisées au-delà de 38h sont automatiquement comptabilisées en heures supplémentaires.
 - Si le salarié fait moins de 38h sur les plages autorisées, la banque de temps sera débitée de l'écart entre le temps réalisé et les 38h.
- Sans pré autorisation du manager :
 - Les heures effectuées en dehors des plages variables ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

A.13 DB RFE EL

- Les heures faites au-delà de la limite hebdomadaire ou au-delà de la limite de la banque de temps ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

Les modalités de paiement et de récupération des heures supplémentaires sont définies dans l'accord d'établissement du 19 novembre 2012 relatif à la gestion des heures supplémentaires et des heures de récupération, ainsi que dans l'accord du 12 janvier 2021 portant sur le maintien des accords d'établissement dans le cadre du projet PEARL.

Article 4.5 : Articulation de l'horaire variable avec les forfaits d'heures supplémentaires

Les salariés ayant un « horaire normal avec forfait d'heures supplémentaires » pourront bénéficier du présent accord. Le fonctionnement suivra l'ordre séquentiel suivant :

- L'ensemble des heures effectuées au-delà de 38 heures s'imputera sur le forfait d'heures supplémentaires, dans la limite de 130 heures.
- Au-delà de ces 130 heures, les salariés utiliseront l'horaire variable (selon la même mécanique qu'un salarié sans forfait d'heures supplémentaires).
- Une fois le plafond de 12 jours de récupération annuelle atteint, les heures réalisées viendront à nouveau alimenter le contingent d'heures supplémentaires, sous réserve d'une préautorisation de leur manager.

Article 4.6 : Crédits d'essai et application de l'horaire variable pour les salariés éligibles et/ou présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Chaque salarié éligible a la possibilité de bénéficier de deux crédits d'essai au cours de sa carrière dans l'entreprise.

Le premier crédit d'essai permet au salarié de tester le dispositif de l'horaire variable. Le salarié peut rester à l'horaire variable ou revenir à l'horaire collectif s'il le souhaite.

Dans l'éventualité où il reviendrait à l'horaire collectif, il pourrait, s'il le souhaite, bénéficier d'un deuxième crédit d'essai de l'horaire variable au cours de sa carrière.

Ce deuxième crédit d'essai a une durée d'un an.

À l'issue de cette deuxième période de test, les salariés pourront : soit continuer à bénéficier de l'horaire variable, soit y renoncer et revenir de manière irrévocable à l'horaire collectif.

Pour activer les crédits d'essai, les salariés devront faire connaître leur choix avant le 1^{er} janvier de l'année civile concernée.

Pour les salariés qui, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, ne sont pas éligibles à l'horaire variable mais le deviendraient en raison d'un changement de régime de travail, deux crédits d'essai leur seront également accordés.

Article 4.7 : Régularisation du crédit d'heures en cas de départ ou de renonciation à l'horaire variable

En cas de départ de l'établissement ou si, à l'issue de la période de test, le salarié choisit de ne plus bénéficier de l'accord sur l'horaire variable, toute régularisation, qu'elle soit positive ou négative, sera effectuée sur paie, à condition que la situation n'ait pas été régularisée au préalable.

M. R. DP RF
9 E

Article 4.8 : Nouveaux embauchés en CDI (après 1^{er} juillet 2025)

Les salariés HN nouvellement embauchés choisiront leurs horaires de référence (horaires variables ou horaires collectifs).

Ils pourront tester cet horaire pendant un an.

À l'issue de cette période de test, ils pourront faire le choix de continuer à bénéficier de l'horaire choisi ou de le changer de manière irrévocable.

Pour les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2025 qui ne sont pas éligibles à l'horaire variable mais le deviendraient en raison d'un changement de régime de travail, un crédit d'essai d'un an leur sera également accordé.

Article 4.9 : Articulation de l'horaire variable avec les points de transports

Il est précisé que la mise en place de l'horaire variable ne remet pas en cause les principes d'attribution des points de transports pour les salariés concernés. En effet, les salariés peuvent bénéficier des points de transports lorsque le manager demande au salarié de venir sur l'établissement avec son véhicule personnel notamment lors de la réalisation d'heures supplémentaires.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est établi pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2025, sous réserve de l'avis conforme du Comité Social et Économique, conformément à l'article L. 3121-48 du Code du travail.

Exceptionnellement, en raison de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les salariés qui décident de bénéficier de l'horaire variable pourront commencer à l'appliquer à partir du 1^{er} juillet 2025.

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 signataires se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord après les six premiers mois de sa mise en place.

Article 5.3 : Commission de suivi de l'accord

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 représentatives signataires de l'accord.

Article 5.4 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues par le Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Il peut également être dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 5.5 : Publicité et dépôt

A.B. DB RF
Ez

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.accords-depot.travail.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

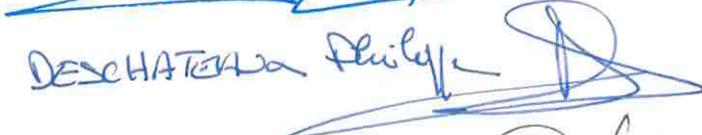
Enfin, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à la Hague, en 6 exemplaires originaux, le 14 mars 2025.

Pour Orano Recyclage La Hague, Elodie LEBORGNE en qualité de Directrice des Ressources Humaines,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'Orano Recyclage La Hague,

- CFDT représentée par 
- CFE-CGC représentée par 
- FO représentée par 
- SUD représentée par

DP RF
A.R. 11 E

