



**Accord télétravail groupe Orano 2026 : Un cadre socle élargi au service de la performance collective**

Entre

La Direction Générale du Groupe Orano, représentée par Jacques ZIOUZIOU, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales ;

**D'une part,**

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano suivantes :

- |           |                 |                          |
|-----------|-----------------|--------------------------|
| - CFDT    | représentée par | Jean Pierre BARA         |
| - CFE-CGC | représentée par | Olivier BIZEAU           |
| - CGT     | représentée par | Vincent MORGAN DE RIVERY |
| - FO      | représentée par | Cédric NOYER             |

**D'autre part,**

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Paraphe  
CN

Paraphe  
JPB

Paraphe  
OB

Paraphe  
VM

Paraphe  
JE



<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>TITRE 1 : Dispositions introductives</b>	<b>3</b>
<b>Article 1.1 : Objet de l'accord</b>	<b>3</b>
<b>Article 1.2 : Champ d'application</b>	<b>4</b>
<b>Article 1.3 : Accords Sociétés</b>	<b>4</b>
<b>TITRE 2 : Cadre du télétravail et principes généraux</b>	<b>4</b>
<b>Article 2.1 : Principe de double volontariat, de confiance mutuelle et de performance</b>	<b>4</b>
<b>Article 2.2 Socle de jours de télétravail et présence minimum</b>	<b>5</b>
<b>Article 2.3 : Conditions d'éligibilité</b>	<b>5</b>
Article 2.3.1 : Conditions d'éligibilité du poste	5
Article 2.3.2 : Conditions d'éligibilité du salarié	5
<b>Article 2.4 Dispositions spécifiques relatives au télétravail élargi</b>	<b>6</b>
Article 2.4.1 Salariés en situation de handicap	6
Article 2.4.2 Salariées en situation de grossesse	6
Article 2.4.3 Salariés en télétravail sur prescription médicale	7
Article 2.4.4 Salariés proches aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche	7
Article 2.4.5 Salariés expérimentés	7
Article 2.4.6 Salariés mobiles	8
<b>TITRE 3 : Modalités et conditions d'exercice</b>	<b>8</b>
<b>Article 3.1 Formalisation des demandes et des validations</b>	<b>8</b>
<b>Article 3.2 Modalités d'organisation de l'activité en télétravail</b>	<b>8</b>
Article 3.2.1. Organisation de l'activité en télétravail et maintien du lien avec l'entreprise	8
Article 3.2.2. Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion	8
Article 3.2.3 : Condition d'opérationnalité pour l'accès au télétravail	9
Article 3.2.4 : Lieu d'exécution du télétravail	9
Article 3.2.5 : Equipement de travail et frais pris en charge	10
Article 3.2.5.1 : Equipement de travail	10
Article 3.2.5.2 : Frais pris en charge	11
<b>TITRE 4 : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement</b>	<b>12</b>
<b>Article 4.1 : Egalité de traitement</b>	<b>12</b>
<b>Article 4.2 : Santé et sécurité</b>	<b>12</b>
<b>Article 4.3 : Protection des données, confidentialité</b>	<b>12</b>
<b>TITRE 5 : Situations exceptionnelles collectives</b>	<b>12</b>
<b>TITRE 6 : Dispositions finales</b>	<b>13</b>
<b>Article 6.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord</b>	<b>13</b>
<b>Article 6.2 : Clause de rendez-vous</b>	<b>13</b>
<b>Article 6.3 – Clause de suivi</b>	<b>13</b>
<b>Article 6.4 : Révision / Dénonciation</b>	<b>13</b>
<b>Article 6.5 : Publicité et dépôt</b>	<b>14</b>
<b>Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord</b>	<b>16</b>

Paraphe  
CN

Paraphe  
JPB

Paraphe  
OB

Paraphe  
VM

Paraphe  
JE



## PREAMBULE

Depuis l'expérimentation initiée en 2012 dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail, le télétravail s'est progressivement affirmé comme un mode d'organisation pérenne, reconnu et plébiscité par un nombre croissant de salariés au sein du Groupe.

Sa généralisation, portée notamment par l'accord socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020, a démontré son rôle déterminant : elle a permis d'assurer la continuité et la résilience de l'organisation tout en garantissant un cadre de travail sécurisé et adapté aux collaborateurs.

Aujourd'hui pleinement intégré au fonctionnement de l'entreprise, le télétravail répond aux aspirations croissantes des salariés en matière de flexibilité, d'autonomie, de responsabilisation et de qualité de vie au travail. Il contribue également à la performance collective, grâce à un usage renforcé des outils numériques et à la réduction des déplacements, en cohérence avec la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe.

Conscientes des enjeux liés au maintien d'un collectif de travail solide, les parties signataires souhaitent préserver un équilibre juste entre, d'une part, les bénéfices individuels associés à la souplesse d'organisation et, d'autre part, la nécessaire cohésion, coopération et qualité des interactions professionnelles.

Fondé sur la confiance et la responsabilisation, le télétravail constitue désormais une modalité de travail à part entière, favorisant une efficacité accrue, une collaboration optimisée et une diminution des déplacements domicile-travail, contribuant ainsi à la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise.

Pour autant, son développement exige une attention constante afin de préserver et renforcer la dynamique collective, la qualité des échanges quotidiens et la fluidité de la collaboration.

Les parties réaffirment ainsi leur volonté de maintenir un équilibre harmonieux entre les attentes individuelles et les exigences collectives indispensables à la qualité du travail et à la performance attendue.

Le présent accord socle groupe sur le télétravail s'inscrit dans une dynamique de progrès social et organisationnel. Il vise à consolider ce mode d'organisation, à renforcer les moyens qui lui sont dédiés et à améliorer les conditions de son exercice, au bénéfice des salariés, de la cohésion des équipes et de la performance globale et durable de l'entreprise.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

### **TITRE 1 : Dispositions introductives**

#### **Article 1.1 : Objet de l'accord**

Le présent accord, conclu au niveau du Groupe Orano en application des articles L.1222-9 et suivants, L.2232-33 et L2261-8 du Code du travail, révisé et se substitue à l'accord socle relatif au télétravail signé le 9 novembre 2020.



## Article 1.2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au groupe Orano en France constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50 %, dont la liste exhaustive figure en annexe 1.

## Article 1.3 : Accords Sociétés

Conformément au précédent accord socle, certaines sociétés du Groupe ont conclu des accords propres afin d'adapter le dispositif de télétravail à leurs spécificités. Ces accords demeurent pleinement applicables, exception faite des dispositions moins favorables que celles prévues par le présent accord.

Toutefois, la conclusion du présent accord nécessite que les parties prenantes au sein des différentes sociétés du groupe puissent procéder à un examen des dispositions paritaires en vigueur dans leur périmètre et envisager, le cas échéant, les ajustements qu'elles jugent nécessaires.

Ces négociations au niveau société portent exclusivement sur le ou les thèmes suivants :

- l'augmentation du nombre de jours de télétravail (incluant la possibilité de proratisation pour les salariés à temps partiel sous réserve de respecter un plancher de 45 jours), exclusion faite des alternants et des stagiaires ;
- la diminution du nombre de jours minimum de présence sur site minimum ;
- les délais de prévenance pour le dépôt, la validation ou la modification des jours de télétravail ;
- l'organisation de l'activité en télétravail afin d'en ajuster les modalités aux contraintes spécifiques de l'entité ;
- la possibilité d'ouvrir le télétravail à des postes qui, par leurs contraintes, ne peuvent être en totalité effectués en télétravail à hauteur de 45 jours par an.

A défaut d'accord société, les dispositions du présent accord groupe s'appliquent.

## TITRE 2 : Cadre du télétravail et principes généraux

Le télétravail désigne, au sens de l'article L.1222-9 du Code du travail, toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les parties réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail.

Le Groupe confirme sa volonté de maintenir le lien entre l'entreprise et les salariés au plus près des activités et entend valoriser le collectif de travail, l'esprit d'équipe et respecter le bon usage des technologies de l'information et de la communication (TIC).

### Article 2.1 : Principe de double volontariat, de confiance mutuelle et de performance

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues au Titre 6 du présent accord, le télétravail ne peut être mis en œuvre qu'à la condition d'un double volontariat : demande du salarié et accord du manager. Ce dernier ne peut donc pas imposer le télétravail au salarié. En cas de refus, le manager motive sa décision par écrit auprès du salarié.



## orano

Le développement du télétravail s'entend dans le cadre d'une responsabilisation accrue des équipes, où une relation de confiance mutuelle entre managers et salariés doit permettre la mise en œuvre de modalités concertées et flexibles d'organisation, permettant de maintenir, voire développer la performance du collectif de travail.

### **Article 2.2 Socle de jours de télétravail et présence minimum**

Un nombre de jours de télétravail est ouvert au salarié sous réserve des critères d'éligibilité définis à l'article 2.3.

Le présent accord fixe ce nombre de jours à 45 jours par an pour un salarié présent toute l'année.

Ces jours sont utilisables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre ni être épargnés.

Le salarié pourra bénéficier pleinement de son compte tout en respectant une présence de 3 jours minimum sur site par semaine.

Les missions et les formations sont considérées comme des jours de présence si elles sont effectuées par journée entière.

Lorsque les dispositions relatives au télétravail élargi prévues à l'article 2.4 du présent accord socle s'appliquent, aucune condition minimale de présence sur site n'est imposée, afin de faciliter la prise des jours supplémentaires. En cas d'ouverture à éligibilité en cours d'année, le nombre de jours de télétravail est calculé au prorata restant de l'année.

En cas de suspension de contrat au cours de la période d'une durée minimum d'un mois complet, le nombre de jours est proratisé à hauteur de 1/12<sup>e</sup> par mois complet de suspension.

### **Article 2.3 : Conditions d'éligibilité**

#### **Article 2.3.1 : Conditions d'éligibilité du poste**

Les parties conviennent que le télétravail est par principe ouvert à tous les postes sauf pour les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison de la nature des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié avec ses parties prenantes.

Pour des raisons de sécurité, il est rappelé que le traitement de documents classifiés secret ou très secret ne peut être effectué en télétravail.

#### **Article 2.3.2 : Conditions d'éligibilité du salarié**

Les dispositions du présent accord relatives au télétravail s'appliquent à l'ensemble des salariés du groupe Orano tel que défini au Titre 1 du présent accord et ayant leur lieu de travail en France, quelle que soit leur catégorie professionnelle et qui répondent aux critères cumulatifs suivants :

- être volontaire ;
- disposer d'un contrat de travail en CDI ou en CDD

Les stagiaires école ne sont, en principe, pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage. Toutefois, de manière exceptionnelle, le manager pourra autoriser l'accès au télétravail dans la limite d'un jour par semaine.



**orano**

Le manager est un acteur essentiel de la mise en œuvre du télétravail et doit, dans ce sens, être partie prenante de la réussite de ce type d'organisation de travail.

Le salarié se doit d'être opérationnel en situation de télétravail notamment par :

- sa capacité à travailler de façon régulière à distance ;
- sa maîtrise des outils informatiques ;
- son autonomie et sa capacité d'organisation.

L'objectivité de ces critères doit pouvoir trouver sa source notamment dans les appréciations portées par le manager lors des entretiens annuels du salarié ou de points réguliers.

Plus spécifiquement, il est rappelé que l'accès au télétravail pour les alternants est soumis à l'accord préalable de leur manager et/ou tuteur et doit s'effectuer dans le respect des conditions prévues par l'école ou l'organisme de formation.

Cette autorisation ne pourra, en tout état de cause, être accordée qu'après que le manager et/ou tuteur se soit assuré du niveau d'autonomie de l'alternant et qu'il ait fixé les conditions permettant d'assurer la qualité de l'encadrement et du suivi de la formation.

Il en est de même pour les salariés en période d'essai, pour lesquels l'accès au télétravail est subordonné à l'accord préalable du manager, après évaluation de leur autonomie.

#### **Article 2.4 Dispositions spécifiques relatives au télétravail élargi**

Afin que les compteurs distincts des salariés bénéficiant des dispositions spécifiques relatives au télétravail décrit ci-dessous soient alimentés, une demande préalable doit être transmise par le salarié au service paie. L'alimentation des compteurs n'est pas automatique.

Ces contingents de jours supplémentaires sont proratisés en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise sur l'année, notamment en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

##### **Article 2.4.1 Salariés en situation de handicap**

Le télétravail est accessible aux personnes en situation de handicap.

Conscientes de la contrainte physique que peut représenter le trajet domicile / lieu de travail, notamment dans les transports en commun de certains bassins d'emploi au sein desquels le Groupe est implanté, les parties conviennent de majorer le nombre de jours de télétravail prévu au présent accord ou aux éventuels accords sociétés de 20 jours supplémentaires par an pour les salariés en situation de handicap.

Cette mesure est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Les jours de télétravail déjà utilisés à ce titre depuis cette date sont déduits du contingent annuel de 20 jours.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général et après avis du médecin du travail.

##### **Article 2.4.2 Salariées en situation de grossesse**

Les salariées en situation de grossesse bénéficient de l'accès au télétravail dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 2.2 et 2.3.

À compter de l'information de l'employeur de la situation de grossesse, la salariée bénéficie d'un crédit spécifique de jours de télétravail, attribué en complément du socle prévu à l'article 2.2.



**orano**

Ce crédit correspond à 1 jour supplémentaire de télétravail par semaine entre la déclaration de grossesse et le départ en congé maternité, dans la limite de 16 jours.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général ainsi qu'après avis du médecin du travail.

**Article 2.4.3 Salariés en télétravail sur prescription médicale**

Dans l'hypothèse où un salarié ferait l'objet de mesures de télétravail sur prescription du médecin du travail, l'organisation de ce télétravail devra se faire suivant les indications du médecin du travail en concertation avec le salarié, le manager, le RRH et le médecin du travail.

**Article 2.4.4 Salariés proches aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche**

Le télétravail est accessible aux salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Conscientes des contraintes particulières des salariés proches aidants et afin de contribuer à la bonne articulation entre leur vie professionnelle et personnelle, les parties conviennent de majorer le nombre de jours de télétravail prévu au présent accord ou aux éventuels accords sociétés de 8 jours supplémentaires par an pour les salariés proches aidants.

Ce télétravail est accessible dès l'embauche dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre général.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit accompagner une personne qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, qui doit être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple (mariage, PACS, concubinage)
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple.
- La personne âgée ou la personne en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Cette mesure est accessible sous réserve de présenter les mêmes justificatifs que ceux exigés pour bénéficier du congé proche aidant prévu par la loi et peut se cumuler avec ledit congé.

**Article 2.4.5 : Salariés expérimentés**

Les parties reconnaissent que le télétravail peut apporter une flexibilité pour les salariés expérimentés dans les dernières années de leur carrière professionnelle.

Dans ce cadre, les parties octroient aux salariés expérimentés à compter de 58 ans qui le souhaitent un quota de 10 jours de télétravail socle supplémentaire pour un salarié présent toute l'année.

Les parties ont souhaité intégrer à l'accord télétravail cette disposition en lieu et place de celle prévue à l'article 11.5 « Aménagement du temps de travail – Socle de jours de télétravail



**orano**

renforcé » de l'accord du 15 septembre 2023 pour l'attractivité du Groupe Orano, pour le développement des compétences et des parcours professionnels.

**Article 2.4.6 : Salariés mobiles**

Il est rappelé que l'article 17 de l'accord du 23 janvier 2023 relatif au développement de la mobilité professionnelle au sein du Groupe Orano prévoit des dispositions complémentaires.

**TITRE 3 : Modalités et conditions d'exercice**

**Article 3.1 Formalisation des demandes et des validations**

Le choix du salarié de bénéficier du télétravail ne nécessite pas la conclusion d'un avenant à son contrat de travail.

Les conditions d'exercice du télétravail sont réputées acceptées par le salarié dès lors que celui-ci saisit sa demande.

La demande de jour de télétravail est effectuée par le salarié auprès de son responsable hiérarchique via la procédure définie localement à cet effet (SIRH, demande écrite, ...).

Pour des raisons d'organisation du travail, les jours de télétravail doivent être posés en respectant un délai de prévenance défini localement. A défaut de disposition société, la demande devra être formulée en respectant un délai de prévenance minimal de 3 jours ouvrés avant la date souhaitée.

Chaque jour de télétravail saisi doit être préalablement accepté par le manager pour être effectué par le salarié.

**Article 3.2 Modalités d'organisation de l'activité en télétravail**

**Article 3.2.1. Organisation de l'activité en télétravail et maintien du lien avec l'entreprise**

Le télétravail s'effectue par journée entière ou par demi-journée.

L'activité du salarié en télétravail doit être équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Dans le cadre d'un travail collectif et participatif, le responsable hiérarchique a en charge d'organiser avec son équipe les bonnes pratiques de vie d'équipe. L'objectif est notamment de définir les rituels managériaux, les modalités de communication et de collaboration dans le cadre de ce nouveau mode de travail plus étendu.

Le télétravail ne devra pas être un frein à la bonne collaboration au sein de l'équipe et au bon fonctionnement du collectif de travail.

L'entretien annuel avec le salarié, portera notamment sur les conditions d'activité du salarié, sa charge de travail, la bonne réalisation des missions et son droit à la déconnexion.

**Article 3.2.2. Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion**

Le salarié en situation de télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions, accords collectifs et règles d'horaires et de durée du travail applicables au niveau de l'entreprise et / ou de l'établissement d'appartenance.

Il est reconnu aux salariés en télétravail, comme à tous les salariés, un droit à la déconnexion dans les conditions définies à l'accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail afin de contribuer à la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés



# orano

L'employeur s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au salarié en télétravail de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos entre deux périodes de travail.

Pour les salariés soumis à l'horaire collectif de travail :

- Le temps de travail réalisé devra être celui de l'horaire théorique.
- Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'horaire habituel et la durée de travail effective réalisée lorsque l'activité est exercée au sein même de l'établissement.
- Par ailleurs, les journées de télétravail n'ont pas d'incidence sur les forfaits heures supplémentaires.

Afin de garantir le principe du respect de la vie privée, le manager, en concertation avec le salarié en télétravail, fixe les plages horaires durant lesquelles il pourra le contacter :

- Pour les salariés soumis à l'horaire collectif, sans pouvoir excéder leur horaire habituel de travail dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.
- Pour les salariés au forfait jours, la plage de joignabilité est définie en cohérence avec les dispositions de l'article 22 de l'accord contrat social du 31 mars 2017 et en tout état de cause doit permettre au salarié de bénéficier de son repos quotidien et hebdomadaire.

### **Article 3.2.3 : Condition d'opérationnalité pour l'accès au télétravail**

Le télétravail est une occasion de développer la performance individuelle et doit, en tout état de cause, permettre au salarié de rester opérationnel sur son poste.

La performance est évaluée notamment dans le cadre de l'entretien annuel en prenant en compte l'activité en télétravail.

Si le salarié n'est pas opérationnel en télétravail, le bénéfice télétravail pourra être suspendu par le manager après entretien avec le salarié pour motiver sa décision et lui formaliser par écrit. Des plans d'actions (formations notamment) devront être mis en œuvre pour remettre en place les conditions de réussite du télétravail. La fonction RH pourra intervenir afin d'accompagner la mise en œuvre de ces plans d'actions.

Cette suspension de l'accès au télétravail sera réévaluée dès lors que le plan d'action sera réalisé.

### **Article 3.2.4 : Lieu d'exécution du télétravail**

Par principe, le télétravail est exécuté au domicile du salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du salarié en télétravail.

Le télétravail pourra s'exercer en France dans d'autres lieux que le domicile sous réserve que cette indication ait été mentionnée au moment de la saisie de la demande.

En tout état de cause, il est demandé au salarié de disposer d'un environnement de travail propice à l'exercice de son activité professionnelle, répondant aux règles en vigueur dans



**orano**

l'entreprise en termes de conditions de travail, favorisant la concentration et garantissant le respect des impératifs de confidentialité.

En sollicitant le dispositif de télétravail, le salarié s'engage auprès du Groupe Orano à ce que son lieu de télétravail :

- dispose d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail ;
- soit doté d'un système électrique qui lui permette d'exercer son activité professionnelle dans les conditions de sécurité ;
- ait été déclaré auprès de sa compagnie d'assurance pour le télétravail.

Le salarié doit tenir à disposition du service RH une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle partiellement depuis son domicile.

Le salarié peut, s'il le souhaite bénéficier des conseils des membres du CSE ou/et du référents sécurité du travail, qui ont la possibilité, avec l'accord du salarié, de faire une visite du poste de travail au domicile du salarié, avec une attention particulière pour les salariés en situation de handicap.

### **Article 3.2.5 : Equipement de travail et frais pris en charge**

#### *Article 3.2.5.1 Equipement de travail*

L'équipement fourni au salarié répond aux standards, en vigueur, définis par l'employeur pour un salarié équipé d'un ordinateur portable.

Selon les besoins, un clavier et une souris supplémentaires seront mis à disposition du salarié.

Par exception aux Règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano, le salarié pourra connecter l'ordinateur portable à un écran personnel dans le but d'améliorer le confort de son poste de travail.

Sous réserve de validation du manager, en fonction des besoins du poste, un second écran et un casque micro pourront être fournis au salarié.

Le matériel fourni ainsi au salarié en télétravail reste l'entière propriété d'Orano.

Le salarié en télétravail prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délai son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Conformément aux règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano annexées aux règlements intérieurs des différents établissements, il est interdit d'utiliser ou d'installer des matériels, logiciels ou outils informatiques non fournis et/ou autorisés par les services informatiques du Groupe.

Pour faciliter l'accès au télétravail, le médecin du travail et l'ergonome peuvent apporter leurs conseils et leurs préconisations en particulier sur le matériel professionnel requis pour les salariés en situation de handicap.

**orano**

Article 3.2.5.2 : Frais pris en charge

**Frais liés au télétravail :**

Orano prend en charge les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail, notamment ceux liés à aux frais inhérents à sa connexion à distance sous la forme d'une indemnité forfaitaire journalière.

Cette indemnité est fixée à 3 euros par journée complète de télétravail effectivement réalisée saisie au préalable dans l'outil prévu à cet effet (SIRH, demande écrite, ...). Elle n'est pas due lorsque le télétravail est limité à une demi-journée. Toutefois, le cumul de deux demi-journées de télétravail réalisées au cours d'un même mois civil ouvre droit au versement de l'indemnité journalière.

L'indemnité est versée dans la limite du nombre maximal de jours de télétravail applicable au sein de chaque entreprise du Groupe, tel que défini par le présent accord ou, le cas échéant, par un accord société.

Toutefois, cette limite ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité pour les jours de télétravail accordés dans le cadre de dispositifs spécifiques prévus par le présent accord.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité s'effectue dans la limite des plafonds d'exonération fixés par l'URSSAF.

Le montant de cette indemnité fera l'objet d'un examen annuel susceptible d'ouvrir, le cas échéant, la voie à une revalorisation, dans le cadre de la négociation de l'accord relatif à la méthode et au cadre salarial du groupe Orano.

Cette indemnité sera versée en paie avec un décalage d'un mois, afin de permettre la remontée des pointages.

**Titres restaurant**

Les modalités de restauration applicables aux salariés travaillant sur site peuvent varier selon les établissements (restaurant d'entreprise, dispositif de prise en charge des repas, titres-restaurant).

Dans ce contexte, pour chaque jour de télétravail, le salarié bénéficie de titres-restaurant, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Dans les sociétés du Groupe disposant exclusivement d'un dispositif de restauration collective et ne comptant aucun salarié bénéficiant sur site de titres-restaurant, la valeur faciale du titre restaurant est fixée à 10 €, répartie comme suit :

- participation employeur : 5 €,
- participation salariale : 5 €.

Comme pour les autres éléments périphériques à la rémunération, la contribution de l'employeur au titre-restaurant pourra être examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires menées au niveau des sociétés du groupe.

Les titres-restaurant sont octroyés uniquement pour les journées complètes de télétravail.

Toutefois, le salarié ne bénéficiant pas d'un dispositif de restauration collective continue de bénéficier de titres-restaurant, y compris lorsqu'il alterne travail sur site et télétravail au cours d'une même journée. Ils sont attribués dans la limite du nombre maximal de jours de télétravail



**orano**

au sein de chaque entreprise du Groupe, tel que défini par le présent accord ou, le cas échéant, par un accord société.

Toutefois, cette limite ne fait pas obstacle à l'attribution des titres-restaurant pour les jours de télétravail accordés dans le cadre de dispositifs spécifiques prévus par le présent accord.

Ils sont attribués automatiquement aux salariés concernés dans les conditions prévues ci-dessus. Tout salarié qui ne souhaite pas en bénéficier doit en informer par écrit le service des ressources humaines. Ce choix est alors valable pour l'ensemble de l'année civile en cours et ne peut être modifié en cours d'année.

#### **TITRE 4 : Droits et devoirs du salarié et prévention des effets de l'isolement**

##### **Article 4.1 : Egalité de traitement**

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits collectifs et individuels que les autres salariés de l'entreprise en situation comparable, notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'entretiens professionnels et de politique d'évaluation. Ainsi, le salarié en télétravail doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats.

##### **Article 4.2 : Santé et sécurité**

Le salarié est informé des règles de santé et de sécurité applicables qu'il est tenu de respecter, notamment s'agissant du travail sur écran.

De plus, le médecin du travail est informé de l'identité des salariés bénéficiant du dispositif de télétravail. Il fera part au manager, dans le respect de ses règles déontologiques, de toute situation individuelle qui lui semblerait rendre le télétravail inadapté.

Par ailleurs, en cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié doit en informer la Direction des Ressources Humaines, dans le délai applicable aux salariés présents dans l'entreprise, prévu par le règlement intérieur de l'entité d'appartenance.

A toute fin utile, il est rappelé qu'en application des dispositions légales, la présomption d'accident du travail s'applique dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle.

Les DUERP prendront en compte les risques éventuels associés à l'activité en télétravail.

##### **Article 4.3 : Protection des données, confidentialité**

Bien que travaillant à distance, le salarié demeure soumis au respect des standards d'utilisation du matériel informatique fixés par Orano dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise (règles applicables aux utilisateurs du système d'information du Groupe Orano).

Il doit également préserver la confidentialité des données dont il dispose dans le cadre de son activité, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter son obligation de discrétion ou de confidentialité.

#### **TITRE 5 : Situations exceptionnelles collectives**

En dehors du dispositif de télétravail tel que précité, le télétravail peut également être mis en œuvre afin de pouvoir répondre à des situations inhabituelles et imprévues, internes ou



**orano**

externes à Orano, ou à des situations d'urgence (intempéries, événements sanitaires, difficultés de transport, épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, ...).

Dans ce cas, il constitue un aménagement collectif du travail garantissant la protection des salariés et/ou la continuité de l'activité.

Cette mesure dérogatoire ne peut être mise en place que si un événement le justifie et sera strictement limitée dans le temps en fonction de l'événement en cause. A l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

Cette mesure est mise en œuvre par la Direction en lien avec le CSE conformément aux dispositions légales et en informant les salariés concernés. Les modalités de mise en œuvre seront le cas échéant précisées par la Direction après avoir échangé avec les représentants du personnel si les circonstances le permettent.

En tout état de cause, lorsqu'une situation exceptionnelle conduit à autoriser des jours de télétravail exceptionnels (TDED), ceux-ci sont crédités dans le compteur « jours de télétravail » du salarié pour la durée strictement nécessaire à la gestion de l'événement. Les jours non consommés au titre de l'événement sont automatiquement supprimés et ne peuvent être reportés.

Le recours au télétravail exceptionnel (TDED) s'exerce en principe dans le respect du nombre minimal de jours de présence sur site applicable au sein de chaque société du Groupe. Toutefois, lorsque la durée de l'événement le justifie, cette règle peut être temporairement adaptée afin de permettre la mise en œuvre du télétravail exceptionnel.

## **TITRE 6 : Dispositions finales**

### **Article 6.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er juin 2026, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2.4.1 relatives aux salariés en situation de handicap, lesquelles s'appliquent de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2026.

### **Article 6.2 : 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 du Groupe 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 du Groupe.

### **Article 6.3 – 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.

### **Article 6.4 : Révision / 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.



**orano**

**Article 6.5 : Publicité et dépôt**

Le présent accord est notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Il est déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : [www.accords-depot.travail.gouv.fr](http://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, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, 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 Chatillon, le 16 avril 2026.

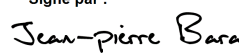
Pour la Direction du Groupe :

Jacques ZIOUZIOU en sa qualité de Directrice des affaires sociales du groupe Orano

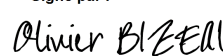
Signé par :  
  
71929AAB9951487...


Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Groupe :


- CFDT représentée par Jean Pierre BARA


Signé par :  
  
578B30ECF48646D...

- CFE-CGC représentée par Olivier BIZEAU


Signé par :  
  
36E29DBA9F5B42B...

Paraphe  


Paraphe  


Paraphe  


Paraphe  


Paraphe  




- CGT

représentée par Vincent MORGAN DE RIVERY

Signé par :  
*Vincent Morgan-de-Rivery*  
0FC812FD0D194F6...

- FO

représentée par Cédric NOYER

Signé par :  
*Cedric Noyer*  
4DC1ED78CEBD4B6...

Paraphe  
*CN*

Paraphe  
*JPB*

Paraphe  
*OB*

Paraphe  
*VM*

Paraphe  
*JE*



**Annexe 1 : Liste des sociétés formant le groupe Orano à la date de signature du présent accord**

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social	SIRET
Orano SA	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	33095687100066
Orano Support	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	42135659300044
Orano Mining	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	50149360500056
Orano Med Manufacturing	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	44456162500062
Orano Med Theranostics	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	98062605500019
Orano Chimie-Enrichissement	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743955700023
Laboratoire d'Etalons d'Activité (LEA)	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	53861361300040
Orano Recyclage	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743959900025
Orano Projets	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743952400064
Orano Batteries	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	84411675600025
Orano Nuclear Packages & Services	23 Place Wiclow, 78180 Montigny-Le-Bretonneux	60203929900113
Orano DS - Démantèlement et Services	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	67200848900532
Orano Diagnostic Amiante	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	81430429100051
Orano Temis	ZA Armanville 8 route de la Bergerie, 50700 Valognes	35035759600021
Lemaréchal Célestin	ZA d'Armanville 3 rue des Entrepreneurs, 50700 Valognes	58265029700069
Trihom	Zac des Grands Clos, 37420 Avoine	37864904000052
Sovagic STE pour la valorisation & la gestion d'infrastructures communes	Zone Industrielle, 50440 La Hague	32719486600015
Aval du futur	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	92977166500015

Accord télétravail groupe Orano 2026 : Un cadre socle élargi au service de la performance collective

Page 16 sur 16

Paraphe  
CN

Paraphe  
JPB

Paraphe  
OB

Paraphe  
VM

Paraphe  
JE