

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
APPLICABLE AU SEIN DES SOCIÉTÉS ORANO RECYCLAGE, ORANO CHIMIE-
ENRICHISSEMENT, ORANO DEMANTELEMENT ET ORANO MINING**

Entre :

La Direction du Groupe restreint formé par les entreprises Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement et Orano Mining (ci-après le « Groupe Restreint »), représentée par Vincent Frugier, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano et dûment habilité par les représentants légaux des sociétés formant le Groupe Restreint à l'effet des présentes ;

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Restreint suivantes :

CFDT	représentée par	Jean Pierre BARA <i>P. Stéphane CHAPUS</i>
CFE-CGC	représentée par	Laurent CHEROUX <i>P. Olivier Bizeau</i>
CGT	représentée par	Eric LEMETAIS
CGT-FO	représentée par	Cédric NOYER
SUD	représentée par	Hervé SOHIER

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Table des matières

PRÉAMBULE.....	5
CHAPITRE 1 - COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE (CAFC)	6
ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 1.2. - ALIMENTATION DU COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE (CAFC)	7
1.2.1 Principes	7
1.2.2 Socle fixe.....	8
1.2.3 Epargne volontaire du salarié.....	9
1.2.4 Abondement.....	9
1.2.5 Contribution spécifique liée à l'Ancien Dispositif SC-TP	10
ARTICLE 1.3 - DÉTERMINATION DE LA DATE POSSIBLE DE DÉPART EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	11
1.3.1 Décompte de l'anticipation.....	11
1.3.2 Evaluation des nouveaux risques relatifs aux conditions d'obtention du taux plein.....	11
1.3.3 Mesures de protection contre les risques de décalage des conditions d'obtention du taux plein	12
a) Principe de liberté du salarié	12
b) Dans le cas où les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :	12
c) Dans le cas où les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :	13
ARTICLE 1.4 - CONDITIONS D'UTILISATION DU CAFC	15
1.4.1 Conditions d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité	15
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues	16
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité »	17
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée au titre du handicap	17
➤ Dispositions spécifiques aux salariés utilisant leur Compte professionnel de prévention (C2P) en trimestres de majoration de durée d'assurance	18
1.4.2 Conversion de la durée d'anticipation disponible en jours calendaires	18
1.4.3 Indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité	18
1.4.4 Revalorisation de l'indemnité mensuelle.....	20
1.4.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité	20
ARTICLE 1.5 - ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE	21
ARTICLE 1.6 - SORTIE DU DISPOSITIF	22
ARTICLE 1.7 - INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE	22
ARTICLE 1.8 - POSSIBILITÉS DE LIQUIDATION ANTICIPÉE DU CAFC	23

ARTICLE 1.9 - RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE	23
1.9.1 Mutation vers une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)	23
1.9.2 Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »).....	24
1.9.3 Mise à disposition vers une autre société du groupe Orano ou hors groupe Orano.....	24
1.9.4 Sortie du groupe Orano.....	24
ARTICLE 1.10 - INFORMATION DES SALARIÉS.....	25
CHAPITRE 2 - CONGES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL	26
ARTICLE 2.1 - CONGES SPECIFIQUES LIES AU BENEFICE DU CAFC.....	26
ARTICLE 2.2 - REPOS DE COMPENSATION	26
ARTICLE 2.3 - CONGES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 2.4 – COMMISSIONS LOCALES D’EVALUATION DES POSTES	28
CHAPITRE 3 - GESTION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE SERVICES CONTINUS/TRAVAUX PÉNIBLES	30
ARTICLE 3.1 – SALARIÉS CONCERNÉS.....	30
ARTICLE 3.2 – DURÉE D'ANTICIPATION GARANTIE	30
ARTICLE 3.3 - CONDITIONS D'UTILISATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP	31
3.3.1 Détermination de la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité.....	31
B - Projection des conditions d'obtention du taux plein inconnues au moment du départ en cessation anticipée d'activité.....	32
3.3.2 Conditions d'entrée dans le dispositif	32
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues	33
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité ».....	33
➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée au titre du handicap	34
➤ Dispositions spécifiques aux salariés utilisant leur Compte professionnel de prévention (C2P) en trimestres de majoration de durée d'assurance	34
3.3.3 Indemnisation des périodes d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP	35
3.3.4 Revalorisation de l'indemnité de préretraite	36
3.3.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité	36
ARTICLE 3.4 - ARTICULATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÈNAGEMENTS DE FINS DE CARRIÈRE	38
ARTICLE 3.5 - SORTIE DU DISPOSITIF	39
ARTICLE 3.6 - INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE	39

ARTICLE 3.7 – RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE MALADIE, D’ACCIDENT OU DE CLASSEMENT EN INVALIDITÉ 2EME OU 3EME CATÉGORIE	40
ARTICLE 3.8 - RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE	40
3.8.1 - Mutation vers une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)	40
3.8.2 - Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »).....	41
3.8.3 - Sortie du groupe Orano	41
CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES.....	42
ARTICLE 4.1 – COMMISSION DE SUIVI	42
ARTICLE 4.2 – CLAUSE DE REVOYURE	42
ARTICLE 4.3 – CLAUSE DE SAUVEGARDE	42
ARTICLE 4.4 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR.....	42
ARTICLE 4.5 – CLAUSE DE SUBSTITUTION	43
ARTICLE 4.6 – RÉVISION ET DÉNONCIATION	43
ARTICLE 4.7 – FORMALITÉS, DEPOT	43
ANNEXES.....	45
ANNEXE 1 – Textes antérieurs soumis à l’effet de substitution du présent accord	46
ANNEXE 2 – Modalités d’application de l’article 1.4.2 relatif à la conversion en jours calendaires.....	48
ANNEXE 3 – Liste des postes par établissement exposés à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes en application de l’article 1.1 – au 6 mars 2012	49
ANNEXE 4 – Primes mensuelles permanentes fixées par les accords collectifs d'établissement suivants (Article 1.4.3) :	52
ANNEXE 5 – Exemples d’application du présent accord	53

PRÉAMBULE

Le dispositif de Cessation anticipée de fin de carrière (CAFC) a été créé au sein des sociétés Areva NC et Areva Mines par la conclusion de deux accords Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable « Compte Anticipation Fin de Carrière » des 6 et 13 mars 2012, pour aligner le régime de l'anticipation enregistrée par les salariés bénéficiaires sur le régime légal des retraites. Dans un contexte d'incertitude quant à l'entrée en vigueur prochaine d'une réforme gouvernementale, les parties ont instauré une projection conventionnelle de l'âge.

C'est en 2023 que cette réforme est intervenue par la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale, entrée en vigueur le 14 avril 2023, qui prévoit notamment un relèvement de l'âge légal minimum de liquidation de la retraite à taux plein de 62 à 64 ans après une durée de cotisation minimale de 172 trimestres à partir de l'année de naissance 1968.

Si la projection conventionnelle prévue depuis 2012 a donc rempli son objectif de protection, celle-ci ne se justifie plus en tant que dispositif collectif et doit être aujourd'hui remplacée par un dispositif de protection individuelle rapporté à la juste estimation des nouveaux risques de décalage du taux plein.

C'est pourquoi, tout en affirmant leur attachement aux conditions d'obtention des droits CAFC et à leurs modalités d'utilisation, les parties ont souhaité d'une part adapter le présent dispositif CAFC aux nouvelles modalités légales d'obtention et de liquidation de la retraite à taux plein, et d'autre part, simplifier et rendre plus lisible ledit dispositif dans un accord actualisé (afin de supprimer ici la succession depuis plus d'une décennie des avenants successifs et autres décisions unilatérales).

Il est également rappelé le souhait de maintenir un dispositif CAFC robuste, et unique pour tous les salariés qui en sont bénéficiaires au sein du périmètre du présent accord.

Dans ce cadre, le présent accord est conclu au niveau du Groupe Restreint formé par les sociétés concernées par le CAFC, c'est-à-dire Orano Recyclage, Orano Chimie-Enrichissement, Orano Démantèlement et Orano Mining, conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail et aux dispositions de l'article 5 de l'Accord groupe relatif au Dialogue social et à la valorisation de l'engagement syndical du 19 septembre 2022.

Il a vocation à se substituer aux stipulations qui ont le même objet, issues des accords conclus antérieurement dans son périmètre, à savoir les Accords CAFC de 2012, leurs avenants, ainsi qu'aux dispositions des décisions unilatérales¹.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

¹ Ces textes antérieurs figurent en annexe 1 du présent accord.

CHAPITRE 1 - COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE (CAFC)

Le présent chapitre définit le fonctionnement et les modalités d'utilisation du Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC). Il est alimenté par l'employeur et peut être co-alimenté par le salarié. Il constitue une épargne permettant au salarié de cesser son activité de façon anticipée.

ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION

Ce dispositif concerne les salariés engagés en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée des sociétés du Groupe restreint suivantes :

- Orano Recyclage ;
- Orano Chimie-Enrichissement ;
- Orano Démantèlement ;
- Orano Mining.

Concernant les salariés en alternance, ces derniers sont éligibles au présent accord, dès lors qu'ils répondent aux critères de pénibilité ci-après, dans les mêmes conditions que les salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de droit commun. Ainsi, les parties reconnaissent l'éligibilité aux dispositions du présent accord pour les salariés en contrat de professionnalisation préparant un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), considérant que les périodes dites « écoles » intégrées à leur cursus ne suspendent pas de manière significative l'exposition aux conditions de pénibilité du présent accord.

Pour être éligibles au dispositif du présent accord, les salariés susmentionnés doivent satisfaire à l'une et/ou l'autre des deux conditions suivantes :

1/ Effectuer des postes de nuit dans le cadre d'un régime de travail en services continus ou semi-continus. Le personnel FLS travaillant en régime 24h, bénéficiant d'un accord spécifique, n'est pas concerné par le présent accord ;

2/ Être confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes.

Ces situations sont caractérisées, soit par le cumul de certaines des contraintes physiques suivantes, soit exceptionnellement par le niveau important de l'une d'entre elles.

Ces contraintes sont afférentes au poste de travail et sont rencontrées de façon habituelle pendant une durée quotidienne importante :

- Port manuel de charges lourdes ;
- Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées ;
- Travail en milieu confiné ou exigu ;
- Travail en température extrême.

Les situations concrètes de travail dans l'Entreprise correspondant aux contraintes physiques définies ci-dessus sont synthétisées dans le tableau ci-après :

Port manuel de charges lourdes	• Port manuel et habituel pendant une durée quotidienne importante de charges lourdes, combiné à au moins une autre contrainte physique
Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées	• Utilisation, au titre de l'activité principale, de télémanipulateurs pendant une durée quotidienne importante, dans des conditions de postures atypiques et contraignantes prolongées, combinée à la contrainte du port manuel de charges lourdes • Travail habituel pendant une durée quotidienne importante en grande boîte à gants, combiné à la contrainte de Travail en milieu confiné ou exigu • Positions entraînant une sollicitation forcée prolongée des articulations (accroupi, à genoux, plié...), combinées à au moins une autre contrainte physique
Travail en milieu confiné et exigu	• Port habituel pendant une durée quotidienne importante de tenues spéciales (ARI, tenue vinyle et tenue rouge) ou du masque, combiné à au moins une autre contrainte physique • Interventions fréquentes et pendant une durée quotidienne importante en milieu confiné et exigu (ex : cabine étanche blindée), en principe combinées à au moins une autre contrainte physique
Travail en température extrême	• Travail prolongé et récurrent dans des situations d'exposition à la chaleur ou au froid générées par les installations, combiné à au moins une autre contrainte physique (ex : Travail en milieu confiné et exigu)

La liste des postes correspondant aux situations concrètes de travail décrites ci-dessus, au sein de chaque établissement de l'Entreprise, est établie en fonction d'une appréciation globale des contraintes physiques précitées.

Elle est jointe au présent accord. Seuls les postes figurant dans cette liste, à l'exclusion de tout autre, bénéficient des dispositions du présent Chapitre.

ARTICLE 1.2. - ALIMENTATION DU COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE (CAFC)

Les jours enregistrés sur le CAFC sont comptabilisés en jours ouvrés.

1.2.1 Principes

Le CAFC est alimenté des éléments suivants :

- d'un socle fixe annuel accordé par l'employeur ;
- d'une épargne volontaire du salarié ;
- d'un abondement employeur lié à l'épargne volontaire du salarié ;
- d'une contribution spécifique accordée par l'employeur, liée à l'Ancien Dispositif SC-TP définie dans le cadre du Chapitre 3 du présent accord.

Il est expressément convenu que la contribution employeur (socle fixe, abondement et contribution spécifique) ne sera effectivement créditée sur le CAFC qu'au moment de son utilisation, dans le cadre de la cessation anticipée d'activité, au titre du CAFC si les conditions sont remplies.

Les parties conviennent que toute révision ultérieure des barèmes relatifs au socle et à l'abondement employeur ne sera pas rétroactive.

1.2.2 Socle fixe

Les sociétés du Groupe Restreint concerné par le présent accord octroient au salarié éligible un socle fixe de jours pour chaque année civile complète d'activité postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord, passée dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord.

Le nombre de jours du socle est fonction de l'ancienneté du salarié, appréciée en année civile complète d'activité au sein d'une des sociétés du Groupe Restreint, dans l'un des régimes ou postes de travail précités :

- De 1 à 10 années d'ancienneté = 7 jours de socle / an
- De 11 à 20 années d'ancienneté = 10 jours de socle / an
- A partir de 21 années d'ancienneté = 15 jours de socle / an

En cas de cumul de travail dans l'un des régimes de travail et l'un des postes précités, le nombre annuel de jours du socle accordé, en cas d'année civile complète d'activité, est majoré de 3 jours.

En cas d'année civile incomplète d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail susmentionnés, les règles spécifiques suivantes s'appliquent :

Activité sur l'année	De 1 à 10 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.1)	De 11 à 20 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.1)	A partir de 21 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.1)
A partir de 10 mois	7 jours	10 jours	15 jours
9 mois	6 jours	9 jours	14 jours
8 mois	6 jours	9 jours	13 jours
7 mois	5 jours	8 jours	12 jours
6 mois	5 jours	8 jours	11 jours
5 mois	4 jours	7 jours	10 jours
4 mois	3 jours	6 jours	8 jours
3 mois	2 jours	4 jours	5 jours
2 mois	1 jour	2 jours	3 jours
1 mois	-	1 jour	2 jours

En cas d'absences rémunérées, autres que celles liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au

salarié si l'ensemble de ces absences n'excède pas 4 mois par an (congé annuel et congé maternité non compris).

En cas d'absence pour congé maternité, maladie professionnelle ou accident du travail, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au salarié, si l'ensemble de ces absences n'excède pas 6 mois par an (congé annuel non compris).

En cas d'absence pour mise au vert, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au salarié.

1.2.3 Epargne volontaire du salarié

Le salarié travaillant dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord peut constituer une épargne volontaire dans la limite de 6 jours par an, même en cas d'année civile d'activité incomplète.

Le salarié peut alimenter le CAFC avec les éléments suivants :

- jours de congés payés légaux ou conventionnels, au-delà de 20 jours ouvrés ;
- jours de RTT à l'initiative du salarié ;
- heures supplémentaires correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié) ;
- 13^{ème} mois pour les OETAM ;
- gratification cadre ;
- heures de compensation de mission correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié).

Sous réserve des dispositions prévues aux Articles 1.8 et 1.9, l'épargne réalisée par le salarié sera bloquée sur le CAFC jusqu'à son départ en cessation anticipée.

1.2.4 Abondement

Les sociétés du Groupe Restreint abonderont l'épargne volontaire du salarié de la façon suivante :

Abondement unique à 200 % en cas de travail dans l'un des régimes et/ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord, même en cas d'année civile incomplète d'activité.

Compte tenu des éléments ci-dessus, les principes d'alimentation du CAFC peuvent être résumés dans l'un des tableaux suivants :

- en cas d'année civile complète d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail visées à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord :

<i>Socle fixe par tranche d'ancienneté (1.2.2.)</i>	<i>Epargne volontaire salarié (1.2.3)</i>	<i>Abondement employeur 200 % (1.2.4)</i>	<i>CAFC évalué par année en fonction des tranches d'ancienneté</i>
7 / 10 / 15	0	0	7 / 10 / 15
7 / 10 / 15	1	2	10 / 13 / 18
7 / 10 / 15	2	4	13 / 16 / 21
7 / 10 / 15	3	6	16 / 19 / 21
7 / 10 / 15	4	8	19 / 22 / 27
7 / 10 / 15	5	10	22 / 25 / 27
7 / 10 / 15	6	12	25 / 28 / 33

- en cas d'année civile complète d'activité dans l'un des régimes et postes de travail visées à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord :

<i>Socle fixe par tranche d'ancienneté (1.2.2.)</i>	<i>Epargne volontaire salarié (1.2.3)</i>	<i>Abondement employeur 200 % (1.2.4)</i>	<i>CAFC évalué par année en fonction des tranches d'ancienneté</i>
10 / 13 / 18	0	0	10 / 13 / 18
10 / 13 / 18	1	2	13 / 16 / 21
10 / 13 / 18	2	4	16 / 19 / 21
10 / 13 / 18	3	6	19 / 22 / 27
10 / 13 / 18	4	8	22 / 25 / 27
10 / 13 / 18	5	10	25 / 28 / 33
10 / 13 / 18	6	12	28 / 31 / 36

1.2.5 Contribution spécifique liée à l'Ancien Dispositif SC-TP

Cette contribution a été accordée au salarié présent dans l'Entreprise au 31/03/2012 et ayant enregistré au 31/03/2011 une durée d'anticipation de 5 ans au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

Cette contribution est égale à : « N » * × 15 jours ouvrés (soit 26 jours calendaires après application de la conversion prévue au 1.2.5.2)

* « N » = nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord, entre la date à laquelle le salarié a atteint les 5 années d'anticipation au titre de l'Ancien dispositif SC-TP et le 31/03/2012.

Ce socle sera accordé pour chaque année complète d'activité antérieure au 31/03/2012 passée dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord, au-delà du nombre d'années nécessaires à l'enregistrement de ces 5 années d'anticipation

En cas d'année incomplète d'activité, un socle de 3 jours ouvrés sera accordé par trimestre complet effectué (soit 5 jours calendaires après application de la conversion prévue au

1.4.2).

ARTICLE 1.3 - DÉTERMINATION DE LA DATE POSSIBLE DE DÉPART EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

1.3.1 Décompte de l'anticipation

Le salarié pourra fixer librement le décompte de l'anticipation à une date comprise entre les deux limites suivantes correspondant :

- au plus tôt, à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein selon les nouvelles dispositions légales applicables (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée prévue à l'article 1.4.1 du présent chapitre) ;
- au plus tard, à l'âge auquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Dans ce cadre, la date retenue pour le décompte de l'anticipation est impérativement le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où la date de départ en cessation anticipée découlant du décompte de l'anticipation ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

En complément, le salarié sera indemnisé par la société du Groupe Restreint dont il relève à la date de départ en cessation anticipée d'activité. Cette indemnisation sera calculée prorata temporis en fonction du nombre de jours calendaires correspondant à la durée du report constaté, selon les dispositions du 1.4.3.

1.3.2 Evaluation des nouveaux risques relatifs aux conditions d'obtention du taux plein

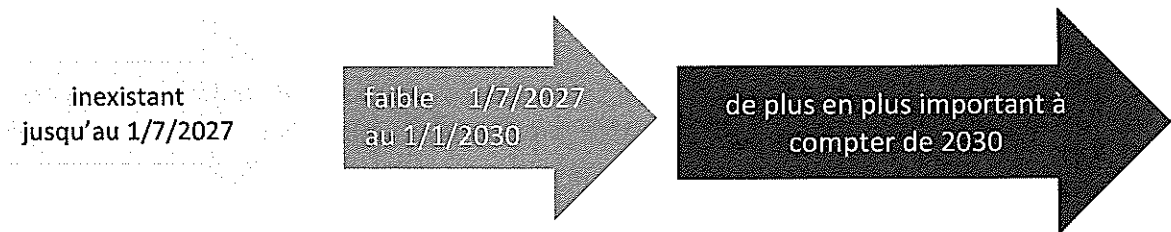
Les parties conviennent de proposer des mesures de protection adaptées au niveau du risque encouru par le salarié bénéficiaire au titre des conditions d'obtention du taux plein, qui dépend à la fois de son année de naissance et de la durée de son anticipation enregistrée.

Les parties s'accordent pour établir le présent dispositif sur la base de deux catégories de risque, dans le cadre du régime de retraite de base par répartition :

- a) Le risque collectif de recul, par la voie d'une évolution législative ou réglementaire, de la date d'obtention du taux plein

Les parties conviennent que ce risque pourrait se manifester par un recul de l'âge légal minimal de liquidation de la pension, et/ou par une accélération ou augmentation de la durée de cotisation exigée.

A la suite de la prise d'effet, le 1^{er} septembre 2023, de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, ce risque pourrait se traduire dans les années futures comme suit :



b) Le risque individuel pour chaque salarié de n'être pas éligible à une retraite anticipée, ou de se voir refuser par les caisses de retraite la prise en compte d'un ou plusieurs trimestres. Ce risque individuel vient s'ajouter au risque collectif décrit ci-dessus pouvant l'atténuer ou l'aggraver :

- Facteur d'atténuation du risque : être en possession de l'attestation définitive délivrée par la CARSAT ;
- Facteur d'aggravation du risque : prétendre à une retraite anticipée pour carrière longue sans disposer de l'attestation définitive de la caisse. Dans ce cas, le risque est cantonné à une éligibilité à l'âge de retraite anticipée pour carrière longue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

1.3.3 Mesures de protection contre les risques de décalage des conditions d'obtention du taux plein

a) Principe de liberté du salarié

Au regard de l'évaluation du risque collectif et/ou individuel décrit dans le cadre de l'article 1.3.2 ci-dessus, les parties conviennent des mesures de protection permettant de garantir, au choix du salarié, l'utilisation maximale de l'anticipation qu'il a enregistrée au titre des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité.

b) Dans le cas où les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :

Le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes :

- demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de son anticipation ;
- ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, selon les conditions légales. Il percevra alors une indemnité compensatrice dont le montant sera calculé dans

les mêmes conditions que celles prévues au 1.4.3, en fonction de la durée d'anticipation non consommée incluant la contribution employeur (à l'exclusion de la part employeur de la mesure de protection potentielle prévue en cas d'obtention des conditions du taux plein plus tard dans le cadre du c) ci-après).

Dans cette situation et en cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'indemnité compensatrice versée au salarié sera calculée selon les règles du ou des derniers dispositifs à solder, au moment de la liquidation de la pension de retraite à taux plein.

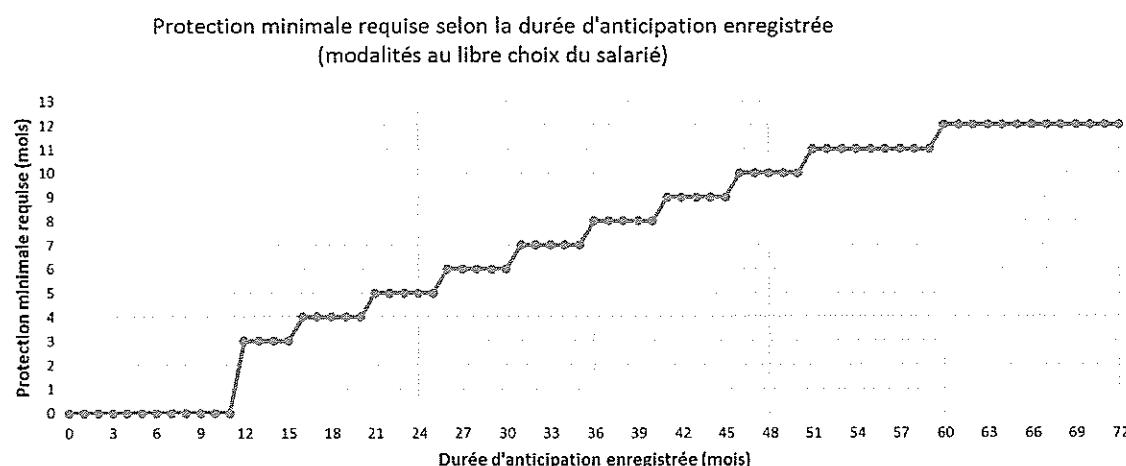
c) Dans le cas où les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu dans le cadre de l'article 1.3.1 :

Les parties conviennent de lever la projection conventionnelle et de garantir au salarié de demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à l'obtention de sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein, dans les conditions financières décrites ci-après.

1. Convenant que, pour les salariés nés à partir du 1^{er} janvier 1969, le niveau d'anticipation enregistrée à consommer peut exposer davantage à un risque relatif à l'évolution potentielle des conditions légales d'obtention du taux plein, ces derniers doivent assurer une couverture minimale de cet aléa éventuel à hauteur de 20 % du temps d'anticipation enregistré tous dispositifs confondus (hors CIDR), arrondi au mois entier supérieur.

Aucune couverture minimale n'est ainsi exigée pour les salariés ayant enregistré moins de 12 mois d'anticipation. En outre, la couverture maximale est plafonnée à 11 mois jusqu'à 59 mois d'anticipation et à 12 mois à partir de 60 mois d'anticipation.

Le graphique ci-après décrit la progressivité de la protection individuelle requise en fonction des différents seuils d'anticipation enregistrée :



Pour assurer sa couverture à hauteur des périodes minimales susvisées, le salarié mobilise, au choix, les modalités de protection ci-après (i. et/ou ii.).

- i. Le salarié mobilise un niveau de couverture basé sur une part de son indemnité de départ à la retraite.

Et / ou

- ii. Le salarié décide de reporter la suspension de son contrat de travail.

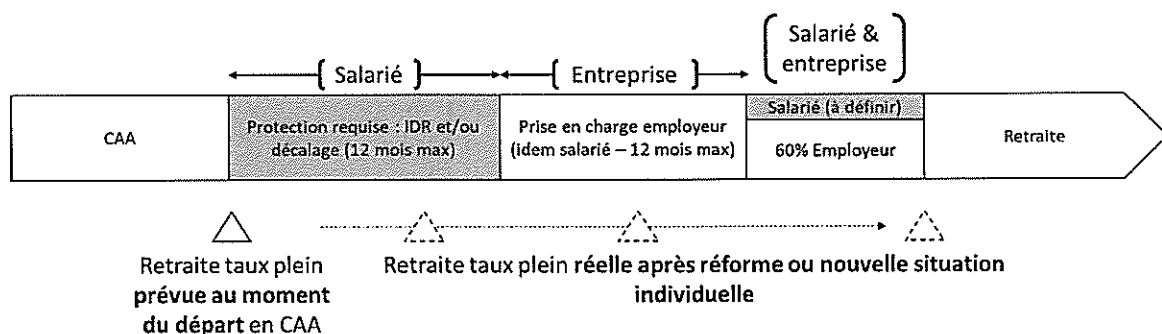
Dans ce cadre, le niveau et les modalités de protection lui étant applicables constituent un plancher, le salarié ayant enregistré moins de 60 mois d'anticipation pouvant convenir d'un niveau supérieur de protection, dans une limite qu'il fixe librement.

La combinaison potentielle de ces mesures de protection dans des proportions librement déterminées par le salarié s'effectuent par mois entier calendaire, en fonction de l'indemnité de départ à la retraite dont il disposerait au moment de la liquidation et du report de la suspension de son contrat de travail qu'il souhaite.

2. Dans le cas où la mesure de protection choisie par le salarié ne suffirait pas à couvrir l'intégralité du décalage de la date de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein, l'employeur s'engage à couvrir l'écart résiduel à hauteur d'un montant maximal équivalent à la part d'indemnité de départ à la retraite et / ou de report de suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité effectivement engagée par le salarié.
3. Dans le cas où les mesures de protection précédentes seraient encore insuffisantes, l'employeur rémunérerait le salarié à hauteur de 60 % de l'indemnité mensuelle brute du dernier dispositif dans lequel il se trouve, et ce jusqu'à l'obtention de sa pension sécurité sociale à taux plein.

Dans cette éventualité et s'il le souhaite, le salarié pourra compléter cette indemnisation, notamment à hauteur de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite résiduelle.

A titre illustratif, les mesures de protection précitées s'articulent de la manière suivante :



L'ensemble des modalités susvisées sont fixées dans le cadre de l'avenant initial de suspension du contrat de travail du salarié organisant sa cessation anticipée d'activité dans le cadre du présent accord.

En outre, la part employeur des mesures de protection du présent article 1.3.3 n'a pas vocation à constituer une rente et à être monétisée en cas d'obtention du taux plein plus tôt que la date initialement projetée ou décalée.

Enfin, à titre dérogatoire et compte-tenu de la connaissance établie des conditions d'obtention du taux plein à la date de conclusion du présent accord dans les situations suivantes :

- Pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1964, les parties estimant nul le risque de décalage du taux plein, le salarié est donc libre de disposer de la totalité de son indemnité de départ à la retraite dans les conditions générales de l'article 1.7 du présent accord.
- Pour les salariés nés entre le 1^{er} juillet 1964 et le 31 décembre 1968, le risque étant considéré comme faible, il doit être couvert dans les conditions suivantes :

Au titre d'une anticipation enregistrée inférieure à 12 mois, aucune mesure particulière de protection n'est prescrite, le salarié concerné est ainsi libre de disposer de la totalité de son indemnité de départ à la retraite dans les conditions générales de l'article 1.7.

Quelle que soit l'anticipation enregistrée lorsqu'elle est supérieure ou égale à 12 mois, seuls 3 mois de protection sont requis, dans les mêmes modalités que celles décrites précédemment (mobilisation d'une part de l'indemnité de départ à la retraite disponible et/ou report de la suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité, au choix du salarié).

ARTICLE 1.4 - CONDITIONS D'UTILISATION DU CAFC

L'épargne enregistrée dans le CAFC permet au salarié de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

1.4.1 Conditions d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité

Afin de pouvoir entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifier du nombre de trimestres nécessaire (le nombre de trimestres n'est pas requis dans le cadre de la retraite anticipée pour « incapacité » ou en raison d'une situation de handicap) pour pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- s'engager à partir à la retraite, au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité » ou en raison d'une situation de handicap) et au

plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Cet engagement est une condition substantielle de l'entrée dans le dispositif.

Le salarié qui souhaite cesser de manière anticipée son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ en cessation anticipée d'activité, en indiquant la date de départ à la retraite choisie (a minima à taux plein).

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non-salariés - auxquels il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière.

L'appréciation de l'obtention du taux plein sera exclusivement effectuée sur la base de ce relevé de carrière actualisé et détaillé, disponible sur l'espace personnel de la CARSAT du salarié.

La société du Groupe Restreint concernée par le présent accord dispose de deux mois, à compter de la réception de la demande du salarié, pour en étudier la conformité et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité. L'absence de toute forme de réponse, dans ce délai, vaut acceptation de la demande.

Un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité et l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à taux plein à la date choisie.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une attestation de reconnaissance du statut « carrière longue », a minima provisoire.

A défaut de disposer d'une telle attestation, le salarié devra fournir au service RH en charge un relevé de carrière à jour assorti de la simulation individuelle générée en ligne depuis son espace personnel du site officiel de l'Administration (M@rel - Info retraite à la date de conclusion du présent accord). Dans ce cas, le service RH acceptera la suspension du contrat de travail du salarié au titre de la cessation anticipée d'activité à la condition que les informations issues des documents précités soient concordantes. En cas de discordance, l'attestation provisoire délivrée par la CARSAT sera requise afin de permettre ce départ anticipé de manière sécurisée.

Si au terme de la cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le

salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité »**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une attestation de reconnaissance du statut éligible à ce mode de départ anticipé pour « incapacité », a minima provisoire,

Si au terme de la cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart s'opère dans les dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

- ou à défaut de réponse des organismes compétents après avoir effectué sa demande, et pour des rentes au moins égales à 20 % allouées au titre d'une ou plusieurs maladies professionnelles dans les conditions réglementaires en vigueur, le salarié devra fournir au médecin du travail et à l'employeur une ou plusieurs notifications de taux d'incapacité permanente totale ou partielle.

Lorsque l'incapacité d'un total supérieur ou égal à 20 % résulte d'un accident du travail seul ou lorsqu'elle résulte à la fois d'accident(s) du travail et de maladie(s) professionnelle(s), le médecin du travail devra attester auprès de l'employeur, sur la base d'un rapport circonstancié, de la similitude des lésions avec celles d'une maladie professionnelle selon la liste par voie réglementaire. Le médecin du travail devra demander au salarié tout document permettant de procéder à cette analyse notamment le rapport des séquelles. L'employeur décide de l'octroi de cette mesure en fonction du rapport fourni par le médecin du travail.

Dans le cas où la pension pour « incapacité » ne peut être obtenue à l'âge légal requis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée au titre du handicap**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement effectuer une demande auprès des organismes légalement compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation de leur dossier, a minima provisoire.

Si au terme de la cessation anticipée d'activité, les conditions d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein.

Le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés utilisant leur Compte professionnel de prévention (C2P) en trimestres de majoration de durée d'assurance**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les points enregistrés au titre du C2P peuvent être utilisés par le salarié pour obtenir un ou plusieurs trimestres de majoration de durée d'assurance et ainsi liquider sa pension de retraite du régime de base plus tôt que la date prévue par le droit commun.

Dans ce cas spécifique, et sous réserve de la présentation :

- du relevé de carrière mentionnant les trimestres au titre de la majoration pour prévention de la pénibilité ;
- ainsi que de l'attestation d'utilisation définitive des points du C2P en trimestres de majoration de durée d'assurance,

L'avenant de suspension du contrat de travail tiendra compte de la nouvelle date de liquidation précitée et sans préjudice du souhait émis par le salarié dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

1.4.2 Conversion de la durée d'anticipation disponible en jours calendaires

Les jours enregistrés sur le CAFC par le salarié et l'employeur sont comptabilisés en jours ouvrés.

Afin de déterminer la durée de la période de cessation anticipée d'activité, il conviendra de convertir le nombre total de jours enregistrés en jours calendaires, en appliquant un coefficient de conversion de 1,74 dont les modalités sont définies en Annexe 2.

La durée de la période de cessation anticipée d'activité ainsi obtenue pourra éventuellement être allongée dans les conditions prévues au 1.4.3 2) ci-dessous.

1.4.3 Indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

L'indemnité mensuelle versée au salarié à compter de la suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, est calculée :

- 1) Sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence correspondant à l'assiette suivante : un douzième du brut soumis à cotisations sécurité sociale de la dernière année civile complète d'activité précédant le premier dispositif de suspension de contrat, et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments exceptionnels de rémunération, monétisations diverses, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, réintégration sociale prévoyance), rétabli de la valeur des indemnités journalières de sécurité sociale et de la régularisation de maintien du net à payer en cas d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou congé paternité pendant l'année de référence.

Ce salaire mensuel de référence est revalorisé du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de suspension de contrat de travail au titre du 1^{er} dispositif utilisé.

- 2) Et en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié lui permettant éventuellement d'allonger la durée de cessation anticipée d'activité :

Le salarié a, en effet, la possibilité d'allonger la durée de cessation anticipée d'activité en choisissant l'un des niveaux d'indemnisation fixés ci-dessous. Le nombre de jours calendaires correspondant à la durée de la cessation anticipée d'activité sera alors affecté d'un coefficient, en fonction du niveau d'indemnisation choisi :

Niveau d'indemnisation choisi :	Coefficient d'allongement de la période de cessation anticipée d'activité :
100 %	1,00
95 %	1,05
90 %	1,11
85 %	1,18
80 %	1,25
75 %	1,33
70 %	1,43
65 %	1,54
60 %	1,66
55 %	1,82
50 %	2,00

Le choix du niveau d'indemnisation effectué avant le départ en cessation anticipée d'activité est définitif.

Le niveau d'indemnisation choisi par le salarié doit permettre la consommation intégrale de la durée d'anticipation. En aucun cas, ce choix ne doit avoir pour conséquence la monétisation d'une partie de cette durée d'anticipation.

1.4.4 Revalorisation de l'indemnité mensuelle

L'indemnité brute mensuelle versée au salarié, pendant la période de suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité, est revalorisée à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point Agirc-Arrco.

1.4.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

Conformément aux dispositions du 1.3.3 ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

- la suspension du contrat de travail;
- la durée de la période de cessation anticipée d'activité;
- les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité;
- les dispositions en matière de protection sociale;
- l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

➤ Suspension du contrat de travail

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT, etc.) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou à son propre compte, hors du groupe Orano.

➤ Couverture sociale

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

➤ Epargne salariale

Le salarié, en cessation anticipée d'activité, bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

➤ **Cotisations sociales**

Les cotisations sociales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales seront calculées sur la base de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié pendant cette période, en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre du 1.4.3 2) ci-dessus et selon la même répartition que les salariés actifs.

Toutefois, les cotisations relatives au risque décès/rente éducation/rente conjoint et aux régimes de retraites complémentaires auxquels était affilié le salarié pendant son activité, sont calculées sur la base de la rémunération de référence ayant servi au calcul de l'indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité retenue dans les conditions de l'article 1.4.3 et revalorisée dans les conditions de l'article 1.4.4.

ARTICLE 1.5 - ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagements de fins de carrière au sein du Groupe Restreint, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord. Il sera impérativement fixé le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié dans le premier dispositif de cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où cette date de départ, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

Par la suite, les dates de départ du salarié, dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, sont également fixées le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où ces dates ne tomberaient pas le 1^{er} jour d'un mois, le départ effectif du salarié sera fixé le 1^{er} jour du mois suivant.

En complément, les écarts constatés seront indemnisés par la société du Groupe Restreint à la date de départ du salarié dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, selon les règles correspondant à chacun d'eux.

En fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre de l'utilisation des jours enregistrés sur son CAFC, celui-ci pourra, en accord avec la Direction, établir l'ordre chronologique de consommation des différents dispositifs d'anticipation.

En l'absence de positionnement explicite et par défaut, le salarié devra utiliser ces divers dispositifs de cessation anticipée d'activité et aménagements de fins de carrière dans l'ordre chronologique suivant :

- Réduction d'horaire avant retraite précédant un congé de fin de carrière ;
- Jours épargnés au titre du CT2 convertis en CEFC ;
- Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de la part disponible pour le salarié au regard de l'application des mesures de protection de l'article 1.3.3 ;
- Jours épargnés sur le « Old » CET ;
- Durée d'anticipation enregistrée dans le cadre de l'accord FLS du 22 juin 2000 ;
- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ;
- Jours enregistrés sur le CAFC dans le cadre du Chapitre 1.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Fonction Ressources Humaines dans les conditions prévues au 1.4.1.

La réponse de l'employeur sera également effectuée dans les conditions prévues au 1.4.1.

ARTICLE 1.6 - SORTIE DU DISPOSITIF

Au terme de la cessation anticipée d'activité, liée à l'utilisation des jours enregistrés sur le CAFC, le contrat de travail du salarié est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié et effectué dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'Entreprise.

Sous réserve des dispositions au 1.3.3, la société du Groupe Restreint cessera toute indemnisation du salarié lors de l'épuisement des jours enregistrés sur le CAFC.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite au terme du dernier dispositif de cessation anticipée d'activité indemnisé, à l'issue duquel la société du Groupe Restreint cessera toute indemnisation du salarié, sous réserve des dispositions du 1.3.3.

ARTICLE 1.7 - INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'Entreprise.

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier, un versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite disponible au regard des conditions du présent accord et particulièrement des articles 1.3.2 et 1.3.3 peut :

- Être effectué au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre du présent accord (CAFC ou Ancien Dispositif SC TP);

- Être effectué de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité, à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Être converti en temps, sous forme de mois entiers calendaires.

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

L'ancienneté prise en compte, lors du calcul du versement anticipé, correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

La situation du salarié, pendant la période correspondant à la conversion en temps, est la même que celle prévue au 1.4.5 et sera formalisée dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

ARTICLE 1.8 - POSSIBILITÉS DE LIQUIDATION ANTICIPÉE DU CAFC

Les possibilités de liquidation anticipée de l'épargne enregistrée sur le CAFC sont strictement limitées aux cas de :

- Bénéfice d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité,
- Décès du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité.

Lorsque le décès ou le classement en invalidité intervient en cours d'activité, l'épargne volontaire du salarié pourra faire l'objet d'une monétisation calculée sur la base de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque le décès ou le classement en invalidité intervient en cours de cessation anticipée d'activité, l'épargne volontaire du salarié pourra faire l'objet d'une monétisation calculée sur la base du Salaire Mensuel de Référence défini au 1.4.3 ci-dessus, réévalué à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point Agirc-Arrco.

ARTICLE 1.9 - RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

1.9.1 Mutation vers une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)

En cas de mobilité du salarié en activité au sein d'une des sociétés du Groupe Restreint vers une autre Société du groupe Orano, les jours enregistrés sur le CAFC sont conservés.

Le salarié pourra, si cette anticipation n'est pas reconnue dans la Société d'accueil au titre d'un régime analogue, réintégrer sa société d'origine du Groupe Restreint afin de bénéficier de cette durée d'anticipation préalablement à son départ à la retraite et ce, dans les conditions applicables au sein dudit Groupe Restreint au moment de son départ en cessation anticipée d'activité.

Ces dispositions seront transcrites dans une convention de mutation concertée dont un exemplaire sera remis au salarié.

En cas de non-utilisation des jours enregistrés sur le CAFC du fait du salarié en raison du non-exercice de son droit de retour au sein de la société d'origine du Groupe Restreint ou de la rupture du contrat de travail avec la Société d'accueil, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, seule l'épargne volontaire du salarié fera l'objet d'une monétisation de la part de cette première, à l'exclusion de la contribution employeur. Cette monétisation sera calculée sur la base du Salaire Mensuel de Référence défini au 1.4.3 ci-dessus, réévalué à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point Agirc-Arrco.

1.9.2 Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)

Il est possible qu'un même salarié cumule le bénéfice d'une durée d'anticipation au titre du présent accord (CAFC ou Ancien Dispositif SC-TP) ainsi que d'autres avantages découlant de dispositifs de cessation anticipée d'activité applicables au sein de la Société d'accueil.

Sauf si l'anticipation enregistrée au sein de la Société d'accueil peut être reconnue au sein de la société d'origine du Groupe Restreint, le salarié devra utiliser cette dernière au sein de la Société d'accueil avant tout exercice de son droit de retour au sein de sa société d'origine.

Dans cette hypothèse, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord.

1.9.3 Mise à disposition vers une autre société du groupe Orano ou hors groupe Orano

Le salarié mis à la disposition d'une société du groupe Orano ou hors groupe Orano continuera à bénéficier des dispositions du présent accord pendant la durée de sa mise à disposition.

1.9.4 Sortie du groupe Orano

En cas de non-utilisation des jours enregistrés sur le CAFC du fait de la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, seule l'épargne volontaire du salarié fera l'objet d'une monétisation auprès de la société d'origine du Groupe Restreint, à exclusion de la contribution employeur.

Cette monétisation sera calculée sur la base de l'indemnité compensatrice de congés payés.

ARTICLE 1.10 - INFORMATION DES SALARIÉS

Tout au long de l'année, le salarié éligible au dispositif de cessation anticipée d'activité, au titre du CAFC, peut consulter le nombre de jours qu'il a épargné, la contribution de l'employeur et le solde enregistré via le système d'information RH à sa disposition (« Opale » à la date de signature du présent accord).

A partir de 50 ans, chaque salarié éligible à une cessation anticipée d'activité pourra solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines, afin de disposer de l'ensemble des informations relatives à son utilisation.

A ce titre, une évaluation des différentes possibilités d'utilisation des dates prévisionnelles de départ en cessation anticipée d'activité et des rémunérations correspondantes pourra être réalisée et remise au salarié, sur la base de la réglementation en vigueur et des paramètres connus.

Cette évaluation sera effectuée sous condition de la transmission, par le salarié, de son relevé de carrière de la Sécurité Sociale actualisé, afin de déterminer la date à laquelle il pourra bénéficier d'une pension de retraite du régime général à taux plein.

En tout état de cause, ces évaluations sont effectuées à titre indicatif, prenant en compte les réglementations existantes et les informations transmises par le salarié. Celles-ci ont pour objectif d'informer et ne sauraient engager la société d'origine issue du Groupe Restreint.

En amont de la conclusion par avenant au contrat de travail de la suspension de celui-ci au titre de sa cessation anticipée d'activité, le salarié recevra également les informations lui permettant d'éclairer sa décision, particulièrement au regard des mesures de protection qu'il choisira. Ces informations lui seront adressées par écrit par le service des ressources humaines en charge et préciseront notamment les différentes options à sa disposition découlant de l'article 1.3.3.

CHAPITRE 2 - CONGES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 2.1 - CONGES SPECIFIQUES LIES AU BENEFICE DU CAFC

Le salarié entrant dans le champ d'application du Chapitre 1 relatif au CAFC, bénéficie de congés annuels supplémentaires appelés « congés CAFC ».

Ces congés CAFC sont attribués en fonction du nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.1 et à la liste jointe au présent accord, selon le barème suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité ;
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité ;
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité ;
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité ;
- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité ;
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité.

Après une interruption d'activité de plus d'un an dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié cesse de bénéficier des congés CAFC. Toutefois, en cas de reprise d'activité dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié bénéficie à nouveau des congés CAFC au niveau atteint avant l'interruption.

Le bénéfice du nombre de congés CAFC est maintenu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui empêcherait temporairement la reprise d'activité dans l'un de ces régimes ou postes de travail. Ces congés sont maintenus pendant la durée de l'empêchement.

Il est précisé que les salariés entrant dans le champ d'application du présent Article ne bénéficient pas des jours de congés prévus aux Articles 2.2 et 2.3 du présent Chapitre.

ARTICLE 2.2 - REPOS DE COMPENSATION

Certains salariés bénéficiaient, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des précédents accords CAFC de 2012, de jours de congés supplémentaires au titre du repos compensatoire de l'article 7-9 de l'Ancien Accord d'Entreprise et des congés pour travaux pénibles de l'article 6-7 de l'Ancien Accord d'Entreprise.

Les salariés bénéficiaires de ce groupe fermé conservent ces droits tels que calculés à la mise en place des accords CAFC 2012, pour les salariés qui en ont bénéficié.

ARTICLE 2.3 - CONGES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

Des jours de congés sont accordés annuellement, à compter du 1er janvier 2013, à certains salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'Article 1.1 relatif au CAFC mais qui

occupent des postes comportant une ou plusieurs contraintes physiques pendant des durées significatives caractérisant des situations de travail difficiles.

Dans ce cadre, les postes présentant les contraintes physiques suivantes ont été étudiés :

- Port manuel de charges lourdes ;
- Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées (télémanipulateurs, boîtes à gants, boîtes à pinces, etc.) ;
- Travail en milieu confiné et exigu (tenues spéciales de protection, masque, etc.) ;
- Travail en température extrême.

Des négociations locales ont été engagées, afin de définir :

- un processus d'évaluation des postes ;
- un processus de mise à jour périodique du résultat de cette évaluation, permettant d'aboutir à l'évaluation de l'ensemble des postes entrant dans le champ d'application du présent Article.

Ces négociations ont également défini les modalités par lesquelles des membres des anciens Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont été associés au groupe de travail chargé de l'évaluation et de la mise à jour précitées.

A l'issue de l'évaluation effectuée au sein de l'ensemble des établissements industriels des sociétés du groupe à périmètre restreint du présent accord, des jours de congés sont accordés sous réserve que les salariés aient exercé leur activité comportant des contraintes physiques telles que définies au 2^{ème} alinéa :

- Pendant au moins 600 heures par an pour une contrainte physique constatée ;
- Pendant au moins 750 heures par an en cas de cumul de 2 contraintes physiques constatées ;
- Pendant au moins 600 heures par an en cas de cumul d'au moins 3 contraintes physiques constatées

Pour l'appréciation des seuils, le nombre d'heures annuelles retenues correspond à la limite supérieure des tranches telles que définies dans l'accord cadre relatif au processus d'évaluation des postes du 6 mars 2012.

Le barème annuel de ces jours est le suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité ;
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité ;
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité ;
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité ;
- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité ;
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité.

Ces jours de congés pourront, à concurrence de 6 par an, être placés dans un compteur spécifique du Compte Epargne Temps et bénéficier d'un abondement de 100 % de l'épargne lors de leur utilisation dans le cadre d'un Congé Fin de Carrière.

Par dérogation à l'article 5.1 de l'accord CET Groupe du 22 juin 2017, le compteur susvisé du CET Groupe pourra être alimenté tout au long de l'année civile.

Les salariés bénéficiant de moins de 6 jours de congés par an, au titre du présent Article, pourront compléter l'alimentation du CET par le biais d'autres congés dans la limite totale de 6 jours par an, afin d'obtenir l'abondement correspondant.

Après une interruption d'activité de plus d'un an dans l'un des postes ouvrant droit au bénéfice du présent Article, le salarié cesse de bénéficier de ces congés. Toutefois, en cas de reprise d'activité dans l'un desdits postes, le salarié bénéficie à nouveau des congés du présent article au niveau atteint avant l'interruption.

Le bénéfice du nombre de congés est maintenu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui empêcherait temporairement la reprise d'activité dans l'un des postes ouvrant droit au bénéfice du présent Article. Ces congés sont maintenus pendant la durée de l'empêchement.

Il est précisé que les salariés entrant dans le champ d'application du présent Article ne bénéficient pas des jours de congés prévus aux Articles 2.1 et 2.2 du présent Chapitre.

ARTICLE 2.4 – COMMISSIONS LOCALES D'ÉVALUATION DES POSTES

Le présent accord reconduit les commissions d'évaluation instituées respectivement au niveau de chacune des sociétés en relevant.

Ces commissions d'évaluation locales se réunissent une fois par an afin d'évaluer et de consolider de manière paritaire l'éligibilité des salariés aux congés supplémentaires liés aux postes et régimes de travail décrits dans les articles 1.1 et 2.3 du présent chapitre et d'en référer au niveau de la Direction des Affaires Sociales centrale pour enregistrement et prise d'effet.

Elles sont respectivement composées :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentative au niveau de chaque société, de préférence issus de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) compétente au niveau de la société considérée ;
- d'une délégation de la Direction pouvant être assistée de membres RH et managériaux qualifiés au regard du ou des secteurs dont les postes sont évalués, d'un représentant du service de sécurité du travail, d'un ergonome et/ou d'un médecin du travail habilité au niveau de la société considérée.

En outre, les parties conviennent de reconduire les groupes de travail établis au niveau des différents établissements composant respectivement chacune des sociétés relevant du présent accord et ayant pour objet la mise à jour éventuelle des postes qui auraient évolué et justifieraient un examen, en raison de changements de l'organisation et/ou de plans de charge ayant des conséquences directes et définitives sur leurs conditions d'exposition aux critères d'éligibilité susvisés.

Ces groupes de travail sont appelés à se réunir deux fois par an, nécessairement en amont de la réunion annuelle des commissions d'évaluation locales (au niveau des sociétés) précitées et sont respectivement composés :

- d'une délégation de la Direction composée du responsable du secteur concerné et d'un représentant des Ressources Humaines « terrain » pouvant être assistés de personnes qualifiées, notamment :
 - un membre additionnel des Ressources Humaine permettant d'éclairer la cotation éventuel du ou des postes étudiés,
 - un responsable du secteur de la radioprotection des installations permettant d'éclairer les consignes de radioprotection dans le cas où elles auraient une incidence sur la cotation du ou des postes étudiés,
 - d'un responsable de la sécurité du travail permettant d'éclairer les consignes de sécurité dans le cas où elles auraient une incidence sur la cotation du ou des postes étudiés ;
- de deux membres de la CSSCT désignés par le secrétaire de cette instance.

Les travaux ainsi effectués par ces groupes de travail d'établissements font ensuite l'objet d'une consolidation au niveau des commissions d'évaluation locales (au niveau de la société considérée), conformément au deuxième alinéa du présent article.

Les postes éligibles aux congés supplémentaires, à la date de conclusion du présent accord, figurent en annexe.

CHAPITRE 3 - GESTION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE SERVICES CONTINUS/TRAVAUX PÉNIBLES

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de cessation anticipée d'activité issu du présent accord, les parties conviennent de tenir compte des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'ancien dispositif de préretraite Services Continus/Travaux Pénibles (ci-après dénommé « Ancien Dispositif SC-TP »), tel qu'issu de l'Ancien Accord d'Entreprise AREVA NC SA du 16/09/2000 non-renouvelé (ci-après dénommé « Ancien Accord d'Entreprise »).

Le présent Chapitre a donc pour objet de reconduire l'Ancien Dispositif SC-TP pour les salariés en ayant été bénéficiaires avant la conclusion du présent accord et ainsi de :

- garantir ces durées d'anticipation ainsi que le calcul de l'indemnisation versée lors de leur utilisation et définir les conditions dans lesquelles les salariés concernés pourront en bénéficier, malgré l'arrivée du terme de l'Ancien Accord d'Entreprise ;
- définir l'articulation éventuelle entre ces durées d'anticipation et d'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité (CAFC, FLS...) applicables au sein du Groupe Restreint, et les aménagements de fins de carrière existant dans l'Entreprise (CFC, réduction d'horaire avant retraite précédant l'utilisation du CEFC).

A titre de rappel, afin de permettre l'enregistrement de trimestres complets d'anticipation, les parties signataires des Accords de 2012 étaient convenues d'apprécier les durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012 et non à la date d'entrée en vigueur de ces accords.

ARTICLE 3.1 – SALARIÉS CONCERNÉS

Les salariés visés par la présente Section sont les salariés ayant enregistré au 31 mars 2012 une durée d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

La durée d'anticipation enregistrée à cette date a été communiquée individuellement à chaque salarié concerné.

ARTICLE 3.2 – DURÉE D'ANTICIPATION GARANTIE

Pour les salariés ayant enregistré au moins une année complète d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012, la durée d'anticipation garantie correspondait à la durée d'anticipation enregistrée à cette date, lorsque ces derniers étaient :

- soit présents dans l'Entreprise au 31 mars 2012 ;
- soit présents au 31 mars 2012 au sein du groupe AREVA et bénéficiaires d'un droit contractuel à réintégration au sein d'AREVA NC SA, suite à une mutation au sein d'une autre société du groupe AREVA et ce, afin de pouvoir partir en préretraite SC-TP.

Pour les salariés n'ayant pas enregistré un an d'anticipation, au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012 et présents dans l'Entreprise à cette date, la durée d'anticipation garantie au titre du présent accord a été déterminée comme suit :

Période de travail en SC-TP dans le cadre de l'Ancien Dispositif SC-TP	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien dispositif SC-TP (sans cumul SC-TP)	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP (avec cumul SC-TP)
Au moins 12 mois validés	2 mois calendaires	3 mois calendaires
Au moins 24 mois validés	4 mois calendaires	6 mois calendaires
Au moins 36 mois validés	7 mois calendaires	9 mois calendaires
Au moins 48 mois validés	9 mois calendaires	-

ARTICLE 3.3 - CONDITIONS D'UTILISATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP

Les durées d'anticipation ainsi que le double taux d'indemnisation prévu au 3.3.3 seront garantis par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les parties conviennent que les autres conditions d'utilisation de l'anticipation seront effectuées selon les dispositions du présent accord ou le cas échéant, de toute convention ou accord collectif, applicable au sein d'Orano au moment du départ en cessation anticipée d'activité, le révisant ou s'y substituant.

3.3.1 Détermination de la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité

A - Décompte de l'anticipation

Le salarié pourra fixer librement le décompte de l'anticipation à une date comprise entre les deux limites suivantes correspondant :

- au plus tôt, à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier d'une retraite anticipée notamment pour « carrière longue », pour « incapacité » ou en raison d'une situation de handicap) ;
- au plus tard, à l'âge auquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Dans ce cadre, la date retenue pour le décompte de l'anticipation est impérativement le 1^{er} jour d'un mois afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où la date de départ en cessation anticipée, découlant du décompte

de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

En complément, le salarié sera indemnisé par le Groupe Restreint à la date de départ en cessation anticipée d'activité. Cette indemnisation sera calculée prorata temporis, en fonction du nombre de jours ouvrés correspondant à la durée du report constaté, selon les dispositions de l'article 3.3.3.

B - Projection des conditions d'obtention du taux plein inconnues au moment du départ en cessation anticipée d'activité

Les conditions légales d'obtention du taux plein sont déterminées en fonction de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite et du nombre de trimestres requis, au titre de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

3.3.2 Conditions d'entrée dans le dispositif

Afin d'entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifier du nombre de trimestres nécessaire (le nombre de trimestres n'est pas requis dans le cadre de la retraite anticipée pour « incapacité ») pour pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- s'engager à partir à la retraite, au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue », pour « incapacité » ou en raison d'une situation de handicap) et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.
Cet engagement est une condition substantielle de l'entrée dans le dispositif.

Le salarié qui souhaite cesser de manière anticipée son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ en cessation anticipée d'activité en indiquant la date de départ à la retraite choisie (a minima à taux plein).

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non salariés - auquel il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière.

L'appréciation de l'obtention du taux plein sera exclusivement effectuée sur la base de ce relevé de carrière actualisé.

La société du Groupe Restreint concernée dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour en étudier la conformité, et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité. L'absence de toute forme de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité et l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une attestation de reconnaissance du statut « carrière longue », a minima provisoire.

A défaut de disposer d'une telle attestation, le salarié devra fournir au service RH en charge un relevé de carrière à jour assorti de la simulation individuelle générée en ligne depuis son espace personnel du site officiel de l'Administration (M@rel - Info retraite à la date de conclusion du présent accord). Dans ce cas, le service RH acceptera la suspension du contrat de travail du salarié au titre de la cessation anticipée d'activité à la condition que les informations issues des documents précités soient concordantes. En cas de discordance, l'attestation provisoire délivrée par la CARSAT sera requise afin de permettre ce départ anticipé de manière sécurisée.

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité »**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une attestation de reconnaissance du statut éligible à ce mode de départ anticipé pour « incapacité », a minima provisoire,

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues, à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

- ou à défaut de réponse des organismes compétents après avoir effectué sa demande, et pour des rentes au moins égales à 20 % allouées au titre d'une ou plusieurs maladies professionnelles dans les conditions réglementaires en vigueur, le salarié devra fournir au médecin du travail et à l'employeur une ou plusieurs notifications de taux d'incapacité permanente totale ou partielle.

Lorsque l'incapacité d'un total supérieur ou égal à 20 % résulte d'un accident du travail seul ou lorsqu'elle résulte à la fois d'accident(s) du travail et de maladie(s) professionnelle(s), le médecin du travail devra attester auprès de l'employeur, sur la base d'un rapport circonstancié, de la similitude des lésions avec celles d'une maladie professionnelle selon la liste fixée par l'arrêté du 30 mars 2011 et éventuellement les textes le modifiant. Le médecin du travail devra demander au salarié tout document permettant de procéder à cette analyse notamment le rapport des séquelles. L'employeur décide de l'octroi de cette mesure en fonction du rapport fourni par le médecin du travail.

Dans le cas où la pension pour « incapacité » ne peut être obtenue à l'âge légal requis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

•

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée au titre du handicap**

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement effectuer une demande auprès des organismes légalement compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation de leur dossier, a minima provisoire.

Si au terme de la cessation anticipée d'activité, les conditions d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein.

Le financement de l'écart s'opère dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

➤ **Dispositions spécifiques aux salariés utilisant leur Compte professionnel de prévention (C2P) en trimestres de majoration de durée d'assurance**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les points enregistrés au titre du C2P peuvent être utilisés par le salarié pour obtenir un ou plusieurs trimestres de majoration de durée d'assurance et ainsi liquider sa pension de retraite du régime de base plus tôt que la date prévue par le droit commun.

Dans ce cas spécifique, et sous réserve de la présentation :

- du relevé de carrière mentionnant les trimestres au titre de la majoration pour prévention de la pénibilité ;
- ainsi que de l'attestation d'utilisation définitive des points du C2P en trimestres de majoration de durée d'assurance,

L'avenant de suspension du contrat de travail tiendra compte de la nouvelle date de liquidation précitée et sans préjudice du souhait émis par le salarié dans les conditions fixées aux articles 1.3.2 et 1.3.3 du présent accord.

3.3.3 Indemnisation des périodes d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP

Pendant la période de cessation anticipée d'activité correspondant à la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le salarié perçoit une indemnité mensuelle de préretraite, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, dont le montant brut est calculé sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence par application d'un double taux :

- 90% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence inférieure ou égale au plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité ;
- 80% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence au-delà du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité.

Le Salaire Mensuel de Référence retenu pour le calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite correspond à la meilleure des deux assiettes suivantes, revalorisée du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité :

1. Un douzième du salaire brut soumis à cotisations sécurité sociale de la dernière année civile complète d'activité précédant le premier dispositif de suspension de contrat, et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments exceptionnels de rémunération, monétisations diverses, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, réintégration sociale prévoyance), rétabli de la valeur des indemnités journalières de sécurité sociale et de la régularisation de maintien du net à payer en cas d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou congé paternité pendant l'année de référence;
2. Pour les salariés ayant travaillé au minimum un an en services continus ou semi-continus (3X8 - 3 ou 5 équipes) au cours des 5 dernières années d'activité précédant

le départ en cessation anticipée d'activité, la somme des éléments de salaire suivants :

- Salaire mensuel de base au moment du départ en cessation anticipée d'activité,
- Prime mensuelle permanente fixée par accord collectif d'établissement dont la liste est jointe au présent accord,
- Complément de salaire posté,
- 1/12ème du bonus de la dernière année d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité pour les cadres,
- Prime mensuelle d'ancienneté pour les OETAM, 1/12ème du 13ème mois pour les OETAM ou gratification dite de « fin d'année » pour les cadres,
- Prime mensuelle de poste du régime de travail 3x8 - 5 équipes (valeur du barème applicable au moment du départ en cessation anticipée d'activité) affectée d'un coefficient* qui ne peut être supérieur à 1.

** Coefficient = « N » / 100 trimestres*

« N » = nombre de trimestres travaillés sans interruption en services continus ou semi-continus (3X8 - 3 ou 5 équipes) au sein d'AREVA NC SA précédant le départ en cessation anticipée d'activité / 100 trimestres.

L'interruption du travail en services continus ou semi-continus (3X8 - 3 ou 5 équipes) d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée, dans la limite d'une seule interruption sur la carrière. En cas d'interruptions multiples, seule la dernière interruption d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée.

En tout état de cause, le montant brut minimum de l'indemnité mensuelle de préretraite est fixé à 90 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ du salarié en cessation anticipée d'activité et le montant brut maximum de cette indemnité mensuelle de préretraite ne peut être supérieur au montant de l'assiette fixée au 1. ci-dessus.

3.3.4 Revalorisation de l'indemnité de préretraite

L'indemnité brute mensuelle versée au salarié, pendant la période de suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité, est revalorisée à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point Agirc-Arrco.

3.3.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

Conformément aux dispositions du 3.3.2 ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

- La suspension du contrat de travail,
- La durée de la période de cessation anticipée d'activité,

- Les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité,
- Les dispositions en matière de protection sociale,
- L'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

➤ **Suspension du contrat de travail**

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT....) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou non, hors du groupe AREVA ou à son propre compte.

➤ **Couverture sociale**

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

➤ **Epargne salariale**

Le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation), dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

➤ **Cotisations sociales**

Les cotisations sociales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base du montant de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié pendant cette période et selon la même répartition que les salariés actifs.

Toutefois, les cotisations relatives au risque décès/rente éducation/rente conjoint et aux régimes de retraites complémentaires auxquels était affilié le salarié pendant son activité, sont calculées sur la base de la rémunération de référence ayant servi au calcul de l'indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité retenue dans les conditions de l'article 3.3.3 et revalorisée dans les conditions de l'article 3.3.4.

ARTICLE 3.4 - ARTICULATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÉNAGEMENTS DE FINS DE CARRIÈRE

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagements de fins de carrière au sein du Groupe Restreint, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord. Il sera impérativement fixé le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié dans le premier dispositif de cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où cette date de départ, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

Par la suite, les dates de départ du salarié, dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, sont également fixées le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où ces dates ne tomberaient pas le 1^{er} jour d'un mois, le départ effectif du salarié sera fixé le 1^{er} jour du mois suivant.

En complément, les écarts constatés seront indemnisés par le Groupe Restreint à la date de départ du salarié dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, selon les règles correspondant à chacun d'eux.

En fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre de l'utilisation des jours enregistrés sur son CAFC, celui-ci pourra, en accord avec la Direction, établir l'ordre chronologique de consommation des différents dispositifs d'anticipation.

En l'absence de positionnement explicite et par défaut, le salarié devra utiliser ces divers dispositifs de cessation anticipée d'activité et aménagements de fins de carrière, dans l'ordre chronologique suivant :

- Réduction d'horaire avant retraite précédant un congé de fin de carrière,
- Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de la part disponible pour le salarié au regard de l'application des mesures de protection de l'article 1.3.3 ;
- Jours épargnés sur le « New » CET ou sur le « Old » CET ;
- Durée d'anticipation enregistrée dans le cadre de l'accord FLS du 22 juin 2000 ;
- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ;
- Jours enregistrés sur le CAFC dans le cadre du Chapitre I.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines dans les conditions prévues au 3.3.2.

La réponse de l'employeur sera également effectuée dans les conditions prévues au 3.3.2.

ARTICLE 3.5 - SORTIE DU DISPOSITIF

Au terme de la cessation anticipée d'activité liée à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le contrat de travail du salarié est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite (a minima à taux plein), à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du B du 3.3.1, la société du Groupe Restreint concernée cessera tout versement de l'indemnité de préretraite lors de l'épuisement de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite au terme du dernier dispositif de cessation anticipée d'activité indemnisé, à l'issue duquel la société du Groupe Restreint cessera toute indemnisation du salarié.

ARTICLE 3.6 - INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'entreprise.

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier, un versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite disponible au regard des conditions du présent accord et particulièrement des articles 1.3.2 et 1.3.3 peut:

- Être effectué au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ;
- Être effectué de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité, à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Être converti en temps, sous forme de mois entiers calendaires.

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

L'ancienneté prise en compte lors du calcul du versement anticipé correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

La situation du salarié, pendant la période correspondant à la conversion en temps, est la même que celle prévue au 3.3.5 et sera formalisée dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

ARTICLE 3.7 – RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE CLASSEMENT EN INVALIDITÉ 2EME OU 3EME CATÉGORIE

Pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un arrêt de travail faisant suite à une maladie ou un accident, le salarié ne peut pas entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité prévu au présent Chapitre.

Le salarié faisant l'objet d'un classement en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ne pourra bénéficier de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, dans la mesure où il n'exerce plus d'activité professionnelle au sein d'une société du Groupe Restreint.

Dans l'hypothèse où le salarié reprend une activité professionnelle au sein d'une société du Groupe Restreint suite à une décision d'aptitude rendue par le Médecin du travail, il pourra partir en cessation anticipée d'activité. Dans ce cas, le salarié s'engage à partir à la retraite à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite à taux plein.

En tout état de cause, les pensions d'invalidité ainsi que les rentes complémentaires attribuées, au titre de la Prévoyance, ne se cumulent pas avec l'indemnité de préretraite.

ARTICLE 3.8 - RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

3.8.1 - Mutation vers une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)

En cas de mutation du salarié en activité au sein d'une des sociétés du Groupe Restreint vers une Société du groupe Orano, la durée d'anticipation enregistrée et garantie, au titre du présent Chapitre, sera conservée.

Le salarié pourra, si cette anticipation n'est pas reconnue dans la Société d'accueil, au titre d'un régime analogue, réintégrer la société du Groupe Restreint d'origine afin de bénéficier de cette durée d'anticipation préalablement à son départ à la retraite et ce, dans les conditions applicables au sein du Groupe Restreint au moment de son départ en cessation anticipée d'activité.

Ces dispositions seront transcrites dans une convention de mutation concertée dont un exemplaire sera remis au salarié.

En aucun cas, la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP et non utilisée par le salarié ne pourra faire l'objet d'une monétisation auprès d'Orano, notamment du fait du salarié en raison du non exercice de son droit de retour au sein de la société du Groupe Restreint d'origine ou de la rupture du contrat de travail avec la Société d'accueil, à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

3.8.2 - Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe Orano (dite « société d'accueil »)

Il est possible qu'un même salarié cumule le bénéfice de durées d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ainsi que d'autres avantages découlant de dispositifs de cessation anticipée d'activité applicables au sein de la Société d'accueil.

Sauf si l'anticipation enregistrée au sein de la Société d'accueil peut être reconnue au sein du Groupe Restreint, le salarié devra utiliser cette dernière au sein de la Société d'accueil avant tout exercice de son droit de retour au sein de la société du Groupe Restreint d'origine.

Dans cette hypothèse, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord.

3.8.3 - Sortie du groupe Orano

En aucun cas, la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP et non utilisée par le salarié ne pourra faire l'objet d'une monétisation auprès de la société du Groupe Restreint du fait de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre partie ou du décès du salarié.

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 4.1 – COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de suivi du présent accord est constituée au niveau du Groupe restreint.

Elle est composée de 4 représentants par Organisation Syndicale signataires respectivement issus des 4 sociétés du Groupe restreint et d'une délégation de la Direction d'Orano.

Elle se réunira une fois par an à l'initiative de la Direction afin de dresser un bilan annuel relatif, notamment :

- aux éventuelles perspectives d'évolution légales et/ou réglementaires afférentes conditionnant le taux plein dans le cadre du régime de retraite de base ;
- aux durées d'anticipation enregistrées (tous dispositifs d'anticipation confondus) ;
- au volume de départs intervenus sur la période écoulée en cessation anticipée d'activité ;
- aux mesures de protection effectivement mobilisées par les salariés concernés.

ARTICLE 4.2 – CLAUSE DE REVOYURE

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du second semestre 2027 afin, si nécessaire, d'apporter des adaptations aux mesures de protection figurant à l'article 1.3.3 III. du présent accord, particulièrement en ce qui concerne le niveau minimal de protection prescrit en fonction de la durée d'anticipation et de l'estimation appréciée à cette date des éventuels risques auxquels seraient exposés les salariés des générations appelées à entrer en cessation anticipée d'activité dans cette nouvelle période.

ARTICLE 4.3 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

En tout état de cause, dans le cas où des annonces officielles du Gouvernement et/ou de la majorité parlementaire viendraient à être portées à la connaissance du public et viseraient à engager de manière effective une nouvelle réforme des dispositions légales ou réglementaires modifiant les conditions d'obtention du taux plein dans le cadre du régime de retraite de base, les parties s'engagent à se réunir au plus tard dans les 2 mois suivant la publication de ces annonces, afin d'échanger sur les perspectives éventuelles de négociation de toute adaptation nécessaire du présent accord.

ARTICLE 4.4 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa conclusion, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 4.7.

ARTICLE 4.5 – CLAUSE DE SUBSTITUTION

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords collectifs, avenants, décisions unilatérales et usages préexistants ayant le même objet.

ARTICLE 4.6 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes du présent accord, ou la Direction, peuvent engager une procédure de révision du présent accord. Dans ce cas, la Direction, la ou les organisations syndicales, en prenant l'initiative notifie par écrit l'ensemble des parties signataires de son intention de révision totale ou partielle du présent accord.

La ou les parties signataires peuvent dénoncer le présent accord collectif, par écrit avec date certaine et accusé de réception. L'effet lié à la dénonciation intervient trois mois plus tard.

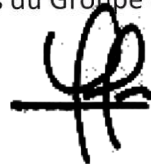
ARTICLE 4.7 – FORMALITÉS, DEPOT

En application de l'article L. 2261-1 du Code du travail, la Direction accomplit les formalités de dépôt du présent accord auprès des autorités compétentes.

Fait à Chatillon, le 28 juillet 2023, en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe restreint :

Monsieur Vincent FRUGIER en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe Orano



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe restreint :

Pour la CFDT

Monsieur Jean Pierre BARA

Po

Stéphane CHAPUS

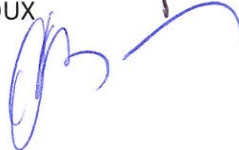


Pour la CFE-CGC

Monsieur Laurent CHEROUX

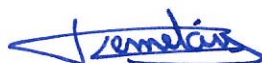
Po

Olivier Bzeau



Pour la CGT

Monsieur Eric LEMETAIS



Pour la CGT-FO

Monsieur Cédric NOYER

Pour SUD

Monsieur Hervé SOHIER

ANNEXES

ANNEXE 1 – Textes antérieurs soumis à l'effet de substitution du présent accord

Date	Titre	Société
6 mars 2012	Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA – compte anticipation fin de carrière	ex-Areva NC SA
13 mars 2012	Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva Mines – compte anticipation fin de carrière	Orano Mining
15 octobre 2012	<i>Avenant N° 1 à l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA – compte anticipation fin de carrière du 6 mars 2012</i>	<i>ex-Areva NC SA</i>
19 décembre 2012	<i>Avenant N° 2 à l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA – compte anticipation fin de carrière du 6 mars 2012</i>	<i>ex-Areva NC SA</i>
1er juillet 2013	Avenant N° 1 à l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA MINES SA – compte anticipation fin de carrière du 13 mars 2012	Orano Mining
1er juillet 2013	Avenant N° 2 à l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA MINES – compte anticipation fin de carrière du 13 mars 2012	Orano Mining
17 décembre 2014	Avenant N° 3 à l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA – compte anticipation fin de carrière du 6 mars 2012	ex-Areva NC SA
31 juillet 2018	<i>Avenant N° 4 à « l'accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA (devenue Orano Cycle) – compte anticipation fin de carrière »</i>	<i>ex-Areva NC SA</i>
12 mars 2019	Avenant N° 3 à « l'accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA MINES (devenue Orano Mining) – Compte Anticipation Fin de Carrière »	Orano Mining
25 février 2019	<i>Avenant N° 5 à « l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'Areva NC SA (devenue Orano Cycle) – compte anticipation fin de carrière »</i>	<i>ex-Areva NC SA</i>
17 décembre 2020	Décision unilatérale relative à « l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'AREVA NC SA (devenu Orano Cycle) – Compte Anticipation Fin de Carrière » dite « DU N°1 »	ex-Areva NC SA
12 janvier 2021	Accord relatif au maintien de certains accords collectifs d'entreprise et d'établissement applicables aux salariés dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'Orano Cycle entraînant création de la société Orano Recyclage	Orano Recyclage
14 janvier 2021	Accord relatif au maintien de certains accords collectifs d'entreprise et d'établissement applicables aux salariés dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'Orano Cycle entraînant création de la société Orano Chimie-Enrichissement	Orano Chimie-Enrichissement
25 janvier 2021	Accord relatif au maintien de certains accords collectifs d'entreprise et d'établissement applicables aux salariés dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation juridique d'Orano Cycle entraînant création de la société Orano Démantèlement	Orano Démantèlement
7 octobre 2021	Décision unilatérale relative à « l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'AREVA NC SA (devenu Orano Recyclage, Orano Chimie Enrichissement, Orano Démantèlement) – Compte Anticipation Fin de Carrière » dite « DU N°2 »	Orano Démantèlement
8 octobre 2021	Décision unilatérale relative à « l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'AREVA NC SA (devenu Orano Recyclage,	Orano Chimie-Enrichissement

	Orano Chimie Enrichissement, Orano Démantèlement) – Compte Anticipation Fin de Carrière » dite « DU N°2 »	
11 octobre 2021	Décision unilatérale relative à « l'Accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'AREVA NC SA (devenu Orano Recyclage, Orano Chimie Enrichissement, Orano Démantèlement) – Compte Anticipation Fin de Carrière » dite « DU N°2 »	Orano Recyclage
17 décembre 2021	Avenant n°4 à « l'accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'Orano Mining – Compte Anticipation Fin de Carrière »	Orano Mining

ANNEXE 2 – Modalités d'application de l'article 1.4.2 relatif à la conversion en jours calendaires

Les jours enregistrés sur le CAFC par le salarié et l'employeur sont comptabilisés en jours ouvrés.

Quel que soit le régime de travail du salarié à la date de départ en cessation anticipée d'activité, la conversion de ces jours en jours calendaires est effectuée sur la base du régime de travail 3x8 - 5 équipes.

Principe

- Nombre de jours calendaires sur l'année = 365 jours
- Nombre de jours rémunérés = Nombre de postes travaillés sur l'année + jours de congés payés du régime
- Conversion = Nombre de jours calendaires sur l'année / Nombre de jours travaillés

En pratique (cas du régime de travail 3x8 - 5 équipes)

- Nombre de jours calendaires sur l'année = 365 jours
- Nombre de jours travaillés = 178 postes + 32 jours de congés = 210 jours
- Conversion = 365 jours / 210 jours = 1,74

ANNEXE 3 – Liste des postes par établissement exposés à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes en application de l'article 1.1 – en vigueur au 28 juillet 2023

** Informations reproduites au présent accord à titre indicatif au moment de sa conclusion, et susceptibles d'évolution en fonction des Commissions locales CAFC.*

Les postes éligibles sont à date ceux listés dans les documents suivants :

- **Pour Orano CE :** Pièce jointe 2 - Liste des postes, par établissement Orano Chimie Enrichissement à date, éligibles à l'attribution de jours de congés liés à certaines conditions de travail (article 2.3 *anciennement* de l'accord AREVA NC du 6 mars 2012) – mise à jour du 1^{er} février 2023
- **Pour Orano CE :** Pièce jointe 1 - Liste des postes, par établissement Orano Chimie Enrichissement à date, situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes (article 1.2.1 *anciennement* de l'accord AREVA NC du 6 mars 2012) – mise à jour du 1^{er} février 2023
- **Pour Orano R :** Pièce jointe - Article 2.3 - Liste des postes, par établissement, éligibles à l'attribution de jours de congés liés à certaines conditions de travail – mise à jour du 8 décembre 2022
- **Pour Orano R :** Pièce jointe 1 : Liste des postes par établissement à date – Situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes (Article 1.2.1 de l'accord du 6 mars 2012) – mise à jour du 8 décembre 2022

S'agissant de l'établissement d'Orano DEM Marcoule, la dernière Commission locale a identifié les postes suivants :

		HN	2X8	3X8 ou 5X8		
Marcoule	Chargé d'étude ou analyse chimie	3	2		MAR LAB	Postures atypiques
Marcoule	Chargé mesures radiométriques		1		MAR LAB	Postures atypiques

ANNEXE 4 – Primes mensuelles permanentes fixées par les accords collectifs d'établissement suivants (Article 1.4.3) :
--

Etablissement de La Hague : Accord avenir 2008 - 2012 du 26 novembre 2008

Etablissement de Marcoule : Accord portant sur la mobilité sur l'établissement AREVA NC Marcoule du 31 janvier 2011

Etablissement de Pierrelatte : Accord portant sur l'accompagnement des mobilités internes à L'établissement AREVA NC Pierrelatte du 30 avril 2008

ANNEXE 5 – Exemples d'application du présent accord

Conformément à l'article 1.3.3 du présent accord les exemples d'application ci-dessous ont une vocation illustrative et non exhaustive, au regard de la diversité des situations réelles tant en matière de durée d'anticipation effectivement enregistrée que de risque collectif et/ou individuel.

Les différents cas de figure décrivant les différentes options de mobilisation des mesures de protection sont établis sur la base de la situation théorique d'un salarié bénéficiaire du présent accord répondant aux caractéristiques suivantes :

Date de naissance	01/03/1970
Nombre de mois d'indemnité de départ à la retraite (IDR)	12 mois ²
Durée d'anticipation (tous dispositifs confondus – hors CIDR)	42 mois
Niveau de protection minimale requise au titre de l'article 1.3.3 c)	9 mois
Nombre de trimestres totalisés	172 dont 5 au titre d'une activité professionnelle entamée avant 20 ans
Statut relatif à la retraite de base	Départ anticipé au titre d'un statut « carrière longue » (sous toutes réserves)
Âge légal de départ applicable	62 ans
Date projetée de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein	01/03/2032
Date projetée de suspension du contrat de travail au titre de la cessation anticipée d'activité (CAA) (hors CIDR potentiel)	01/09/2028 ³

Plusieurs scénarios de mobilisation des mesures de protection et d'événements relatifs à l'atteinte du taux plein sont décrits ci-après :

1. Cas de figure n°1 :

Événement	Absence de décalage de la date d'atteinte du taux plein
Modalités précises de la mesure de protection choisies initialement par le salarié	9 mois intégralement mobilisés sous forme de réserve d'IDR
IDR immédiatement disponible et utilisable dans le cadre de l'art. 1.7 du présent accord	3 mois

Date définitive de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein	Confirmée au 01/03/2032
Niveau de mesure de protection effectivement activé au titre de l'art. 1.3.3 c)	0 mois d'indemnité de départ à la retraite mis en réserve Conséquence : solde de 9 mois d'IDR de nouveau disponible et versé au salarié à la date de la liquidation de la pension de retraite de base à taux plein susvisée

² Nombre de mois d'IDR projeté, supposant une carrière Orano étalée sur 40 ans, à la date de la retraite

³ Cette date ne préjuge pas de la mobilisation effective de la mesure de protection requise sous la forme d'un décalage de la suspension de contrat de travail au titre du CAA. Cette hypothèse, au choix du salarié, est illustrée dans sa version intégrale ou combinée avec l'IDR dans certains des cas de figure *infra*.

2. Cas de figure n°2 :

Evénement	Décalage de 18 mois de la date d'atteinte du taux plein par rapport à la date de retraite initialement projetée
Modalités précises de la mesure de protection choisies initialement par le salarié	9 mois intégralement mobilisés sous forme de réserve d'indemnité de départ à la retraite (IDR)
IDR immédiatement disponible et utilisable dans le cadre de l'art. 1.7 du présent accord	3 mois

Date définitive de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein

Reportée au 01/09/2033

Niveau de mesure de protection effectivement activé au titre de l'art. 1.3.3 c)

→ 9 mois d'indemnité de départ à la retraite finançant à 100 % la moitié du décalage
+
→ 9 mois de prise en charge employeur finançant à 100 % la moitié restante

3. Cas de figure n°3 :

Evénement	Décalage de 24 mois de la date d'atteinte du taux plein par rapport à la date de retraite initialement projetée
Modalités précises de la mesure de protection choisies initialement par le salarié	9 mois intégralement mobilisés sous forme de report du CAA
IDR immédiatement disponible et utilisable dans le cadre de l'art. 1.7 du présent accord	12 mois

Date définitive de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein

Reportée au 01/03/2034

Niveau de mesure de protection effectivement activé au titre de l'art. 1.3.3 c)

→ 9 mois de décalage reportant le début du CAA au 01/06/2029 (jusqu'au 30/11/2032)
+
→ 9 mois de prise en charge employeur finançant à 100 % le décalage jusqu'au 31/08/2033 inclus (sur la base de l'indemnisation du dernier dispositif d'anticipation consommé)
+
→ 6 mois de prise en charge employeur à hauteur de 60 % (sur la base de l'indemnisation dernier dispositif d'anticipation consommé) jusqu'au 28/02/2034 inclus

4. Cas de figure n°4

Evénement	Décalage de 6 mois de la date d'atteinte du taux plein par rapport à la date de retraite initialement projetée
Modalités précises de la mesure de protection choisies initialement par le salarié	9 mois composés de manière hybride par • 6 mois de report du CAA* + • 3 mois d'IDR
IDR immédiatement disponible et utilisable dans le cadre de l'art. 1.7 du présent accord	* Date projetée de liquidation de la retraite de base au 01/09/2032 9 mois
Date définitive de liquidation de la pension de retraite de base à taux plein	Report définitivement confirmé au 01/09/2032
Niveau de mesure de protection effectivement activé au titre de l'art. 1.3.3 c)	→ 6 mois de décalage ayant reporté l'entrée en CAA au 01/03/2029 → Expiration effective du CAA le 31/08/2032 → Conséquence : <u>3 mois d'indemnité de départ à la retraite versés au salarié</u> à la date de la liquidation effective de la pension de retraite de base

