

Filière péage : Accord Opérateur péage.

Filière péage_accord relatif a l'évolution des métiers et des organisations du travail

Avenant n°5 RELATIF AUX NIVEAUX

Dans l'accord REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL OUVRIERS – EMPLOYES du 3 mai 2006, il est convenu que « si à l'expérience, il s'avère que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent accord ».

A l'expérience, il a paru nécessaire aux parties de se repencher sur les termes de l'accord.

TITRE I – ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

ARTICLE 1 : Etat des lieux

Actuellement, les ouvriers/employés du personnel d'exploitation sont positionnés selon quatre niveaux :

- Le niveau auxiliaire
- Le niveau I (163 personnes)
- Le niveau II (693 personnes)
- Le niveau III (141 personnes)

(Chiffres au 31.12.2013)

ARTICLE 2 :Evolution

Article 2 -1 :

Les niveaux I, II et III sont supprimés. Seule subsiste une distinction entre la catégorie spécifique des auxiliaires et les autres salariés.

Le nouveau barème de rémunération sera basé sur un salaire de base minimum par fonction.

Le niveau de ces rémunérations minimales suivra systématiquement le montant de l'augmentation générale issu des négociations annuelles obligatoires.

Article 2 -2 :Maintien de la catégorie auxiliaire.

La catégorie auxiliaire est réservée aux ouvriers ou employés qui intègrent temporairement l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim.

Les salariés auxiliaires ne réalisent qu'une partie des tâches attribuées aux autres salariés (non auxiliaires) occupant la même fonction.

Ainsi, par exemple, un agent routier auxiliaire effectue les tâches d'entretien courant et participe à la remontée d'information en termes de sécurité, viabilité et entretien. Selon la formation reçue, il peut être amené à intervenir sur le tracé. En tout état de cause, il n'a pas vocation à remplacer un agent routier sur l'ensemble de ses tâches. Un agent routier amené à accomplir seul des interventions de sécurité sur le réseau autoroutier n'entre pas dans la catégorie des auxiliaires.

Ces dispositions entrent en vigueur pour les contrats de travail qui seraient signés à compter de la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Article 2-3: accompagnement de cette évolution.

Afin d'accompagner cette évolution, il a été décidé (à effet du 1er janvier 2014) concernant les ouvriers/employés du personnel d'exploitation :

Le salaire mensuel brut de base d'embauche (actuellement du niveau 1) sera augmenté pour un temps plein de 40 € pour chaque fonction ouvriers/employés du personnel d'exploitation. Cette augmentation ne concerne pas le niveau auxiliaire.

- Le salaire mensuel brut de base d'embauche (actuellement du niveau 1) sera augmenté pour un temps plein de 40 € pour chaque fonction ouvriers/employés du personnel d'exploitation. Cette augmentation ne concerne pas le niveau auxiliaire.
- Les ouvriers et employés du personnel d'exploitation hormis la filière péage de niveau 1 qui ont deux ans d'ancienneté dans la fonction au 1er janvier 2014 en tant que niveau 1 percevront à compter de cette date le salaire de base du niveau 2 actuel.
- Les ouvriers et employés de la filière péage de niveau 1 qui ont deux ans d'ancienneté dans la fonction au 1er janvier 2014 en tant que niveau 1 percevront à compter de cette date un salaire de base pour un temps plein de 1.700 euros.
- Le salaire de base du niveau 2 actuel pour les agents routiers est revalorisé de 1.834,14 à 1850 euros pour un temps plein.
- Après 24 mois d'ancienneté dans la fonction (date anniversaire), chaque agent routier percevra un salaire mensuel brut de base au minimum de 1.850 € pour un temps plein.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

Avenant n°7 : EVOLUTION DE L'ORGANISATION POUR LA MAITRISE D'EXPLOITATION

Le présent avenant a pour objectif d'accompagner l'évolution de l'organisation des missions sécurité / information trafic au sein de l'Exploitation telle que présentée en information et consultation lors des comités d'entreprise des 24 septembre et 29 octobre 2013.

Ce projet est parti de différents constats et répond à plusieurs objectifs.

En premier lieu, Cofiroute souhaite pouvoir renforcer la fiabilité et la rapidité de transmission de l'information sur le trafic afin de pouvoir répondre au mieux à l'exigence croissante de nos clients et des organismes de l'Etat en ce domaine. Cofiroute souhaite ainsi poursuivre l'amélioration de son niveau de service afin d'assurer une gestion homogène de l'information et des événements en tous points du réseau.

En second lieu, Cofiroute a la volonté d'homogénéiser et de consolider le niveau de compétences des Superviseurs Poste Central d'Exploitation (SPCE), en ce qui concerne notamment la gestion de crise.

En troisième lieu, dans la continuité de l'évolution des

périmètres régionaux, il est apparu nécessaire de renforcer les équipes maîtrises des centres pour une meilleure présence sur le terrain et une plus grande homogénéité dans le traitement des événements.

Toujours dans cette volonté d'améliorer les services proposés à nos clients et de la fluidité de la circulation sur notre réseau, Cofiroute s'est dotée de nouveaux outils de gestion du trafic (régulation des vitesses, affichage des temps de parcours...). L'évolution de l'organisation doit permettre d'optimiser leur fiabilité et ainsi la qualité de service rendu.

Dans la continuité des dispositions prévues dans l'accord G.P.E.C du 30 septembre 2013, Cofiroute a rappelé qu'elle souhaitait bâtir ce projet avec les salariés concernés en prenant en compte leurs compétences, leurs souhaits d'évolution et de mobilité. Pour ce faire, chaque Agent de Maîtrise et chaque « polyvalent » sera reçu par son manager qui lui présentera l'évolution de l'organisation des missions sécurité / information trafic et ses enjeux.

Pour que ce projet d'évolution de l'organisation se déroule dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux ont convenu que chaque agent de maîtrise opérationnel se doit d'être accompagné tant sur le plan de la formation, que d'un point de vue pécuniaire.

Enfin, le projet présenté est un projet d'organisation à terme dont la mise en place sera progressive. Cette phase transitoire doit permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation à venir. Tout au long du déploiement de cette organisation, Cofiroute sera vigilant sur la bonne adéquation entre les besoins de l'exploitation et les moyens mis en œuvre.

TITRE I – LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

ARTICLE 1 : Dispositions particulières applicables aux superviseurs PCE exerçant leur fonction dans le cadre d'un PCE région.

Tous les superviseurs PCE exerçant leurs fonctions dans le cadre de l'un des cinq PCE région à la date de signature du présent avenant bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire de base de 75 € bruts à compter du 1er janvier 2014.

Un superviseur PCE exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE région à la date de signature du présent avenant bénéficiera également d'un forfait de sujétions individuelles garanti à partir du 1er janvier 2014 tant qu'il exercera ses fonctions de superviseur dans le cadre d'un PCE région. Ce forfait de sujétions individuelles garanti sera déterminé sur la base de la rémunération perçue pour l'année 2013 au titre de l'astreinte (hors rappel d'astreinte), de la P.O.C (hors rappel de P.O.C) et / ou des majorations de poste (nuit, dimanche, jour férié hors 1er mai). Dans l'hypothèse où un salarié renoncerait avec l'accord de sa hiérarchie à effectuer la P.O.C, la rémunération perçue au titre de la P.O.C ne sera pas prise en compte dans la détermination de ce forfait de sujétions individuelles garanti.

Les éléments de rémunération ci-dessus continueront à être payés au fur et à mesure de leur exécution en fonction des périodes de paie. Le cas échéant, une régularisation interviendra au terme de l'année civile pour les superviseurs dont le montant perçu sur l'année au titre de ces éléments est inférieur au montant du forfait prévu ci-dessus.

Afin d'établir un comparatif exhaustif, il est entendu que les astreintes compensées sous forme de repos seront converties en valeur financière tant dans la période de référence (2013) que pour chaque année suivante.

En cas d'absence suspensive en 2013, le montant annuel ainsi obtenu est ramené à un temps de présence complet sur l'année. Ce forfait de sujétions individuelles garanti n'a par ailleurs pas vocation à compenser les aléas de la vie professionnelle ayant un impact sur la rémunération. Les absences non payées et autres retenues sur salaire (absence de maintien total de salaire en cas de maladie, congé sans solde, congé sabbatique...) ne pourront ainsi pas faire l'objet d'une compensation dans le cadre du forfait de sujétions

individuelles garanti.

En toute hypothèse le montant du forfait de sujétions individuelles garanti ne pourra être inférieur à celui qui aurait été perçu au titre du montant garanti des majorations tel que défini par les articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION » du 20 juillet 2005, indiqué dans la grille de rémunération en vigueur dans l'entreprise et auquel il se substitue.

Un superviseur PCE exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE centre et qui les exercerait dans le futur au sein d'un PCE région se verrait attribuer le forfait de majorations garanti tel que défini par les articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre II de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL MAITRISE D'EXPLOITATION » du 20 juillet 2005 et indiqué dans la grille de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 2 : Dispositions particulières applicables aux superviseurs PCE exerçant leur fonction dans le cadre d'un PCE centre.

L'évolution de l'organisation telle qu'indiquée dans le préambule est susceptible de générer une diminution de rémunération annuelle pour les superviseurs qui continueraient à exercer leurs fonctions dans le cadre d'un PCE centre. Dans ces conditions une indemnité est mise en place visant à maintenir un niveau de rémunération équivalent à celui de 2013. Cette indemnité sera le cas échéant mise en œuvre à compter du 1er janvier 2014.

– Calcul de la rémunération de référence :

La rémunération de référence sera calculée sur les douze mois de 2013 et sera garantie pour chaque année civile suivante. En cas d'absence suspensive, le montant annuel ainsi obtenu est ramené à un temps de présence complet sur l'année.

Référence : rémunération perçue sur 2013 :

- Salaire de base.

- Majorations.
- Prime d'ancienneté.
- 13ème mois.
- Prime vacances.
- Astreintes planifiées, P.O.C.
- Indemnité A.R.T.T.
- I.J.S.S.

Éléments non pris en compte dans la rémunération de référence (d'une manière générale tout ce qui est exceptionnel et/ou non récurrent est à exclure) :

- Heures supplémentaires/complémentaires.
- Majorations spécifiques (H.D.I...).
- Indemnisation 1er mai.
- Rappels d'astreinte.
- Complément 10ème CP, Primes de panier...

– Détermination de la rémunération des années postérieures à 2013 prise en compte dans le calcul du maintien de rémunération :

La rémunération postérieure à 2013 comprend les mêmes éléments que la rémunération de référence. L'indemnité de maintien de rémunération n'a pas vocation à compenser les aléas de la vie professionnelle ayant un impact sur la rémunération. Les absences non payées et autres retenues sur salaire (absence de maintien total de salaire en cas de maladie, congé sans solde, congé sabbatique...) ne pourront ainsi pas faire l'objet d'une compensation dans le cadre du maintien de rémunération.

L'indemnité de maintien de rémunération sera ajustée chaque année en comparant le montant de référence défini ci-avant à la rémunération perçue pour une année civile complète sur la

base du temps de travail en vigueur au moment de la signature du présent avenant.

Les effets d'augmentation de salaire dont les SPCE exerçant leurs fonctions dans le cadre d'un PCE centre pourront bénéficier au titre des négociations annuelles obligatoires, seront pris en compte dans la nouvelle rémunération annuelle à hauteur de 50% et viendront ainsi minorer le montant de l'indemnité de maintien de rémunération.

Cette indemnité sera versée mensuellement à hauteur de 90% de sa valeur, une régularisation de celle-ci sera réalisée en janvier N+1 ou à la date de départ du salarié.

ARTICLE 3 : Dispositions particulières pour les salariés exerçant la permanence opérationnelle centre (P.O.C).

La programmation initiale des périodes de P.O.C est établie en respectant un préavis de douze mois avec mise à jour trimestrielle. Un maximum de 13 semaines de permanence sera programmé à l'initial. Pour autant, les P.O.C pourront se voir proposer des semaines supplémentaires pour faire face à des circonstances exceptionnelles. Elles seront assurées en priorité par des personnes volontaires.

La durée d'une permanence est en principe d'une semaine civile pleine.

Il est entendu que dans le cas où le lundi suivant la semaine de P.O.C est férié, ce lundi est intégré à la semaine de P.O.C précédant ce jour.

Afin de respecter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, le cumul permanence et astreinte ne sera pas favorisé et, en tout état de cause, ne pourra pas être imposé.

A compter du 1er janvier 2014, l'exercice régulier d'une permanence opérationnelle est compensé par le versement d'un montant forfaitaire hebdomadaire de 318 € bruts versé pour toute période de 7 jours consécutifs de permanence.

Si un salarié effectue moins de 7 jours consécutifs de P.O.C, il pourra percevoir cette compensation dont le montant sera proraté du nombre de jours de P.O.C effectués.

Les heures de rappel de permanence sont comptabilisées en temps de travail effectif (y compris temps de trajet) et sont donc susceptibles de générer des heures complémentaires, supplémentaires et des majorations de poste (heures du dimanche...).

Il est par ailleurs entendu que la mission de P.O.C est une mission complémentaire à une fonction mais n'y est pas obligatoirement associée. Aussi, lors du recrutement d'un poste d'agent de maîtrise, quelle que soit la fonction, l'entretien devra s'appuyer sur les critères de compétences attendues.

ARTICLE 4 : Formation , connaissance des procédures.

Afin d'accompagner cette évolution, un effort particulier sera porté à l'accompagnement, la formation et l'information des collaborateurs amenés à faire vivre ces évolutions.

Ainsi, chaque salarié qui pourrait voir évoluer ses missions bénéficiera d'un suivi personnalisé et de la mise en oeuvre d'un dispositif d'accompagnement individualisé lui permettant de maîtriser l'ensemble des missions du poste tenu.

Des points réguliers seront dans ce cadre réalisés afin de s'assurer qu'il est en mesure de maîtriser l'ensemble des missions du poste tenu.

Un SPCE centre exerçant ses fonctions dans le cadre d'un PCE centre et qui les exercerait dans le futur au sein d'un PCE région pourra bénéficier d'une période probatoire.

Si la période probatoire est rompue par le salarié ou par l'employeur, il y a deux possibilités :

Si le salarié n'a pas été remplacé par un autre salarié sur son poste d'origine, alors il a la garantie de retrouver son poste sur son lieu de travail précédent pendant la première moitié de la période probatoire hors renouvellement. A l'issue de cette première moitié, sa candidature sera examinée en priorité pour tenir un poste sur son lieu de travail d'origine ou sur un lieu le plus proche possible de son lieu de travail d'origine.

□ Si le salarié a été remplacé par un autre salarié, il

bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature pour un poste similaire à celui qu'il occupait avant.

Le rôle de chacun sera par ailleurs précisé et rappelé lors des différentes formations telles que notamment le recyclage Viabilité Hivernale ou la gestion des situations d'urgence.

ARTICLE 5 : Accompagnement de cette évolution par une instance indépendante et suivi de l'évolution de l'organisation.

Dans une volonté d'accompagner la mise en oeuvre de l'évolution de l'organisation avec un souci d'un dialogue social de qualité et d'une amélioration continue dans le domaine de la sécurité, Direction et Membres du Comité d'entreprise ont souhaité se faire accompagner par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (A.N.A.C.T) www.anact.fr.

Le Comité d'Entreprise aura ainsi pour responsabilité de définir la lettre de mission plus précise de l'Agence afin que les partenaires sociaux puissent bénéficier d'un regard extérieur, neutre, et identifier les leviers d'action nécessaires au bon déroulement de l'évolution de l'organisation.

Complémentaire aux acteurs internes (services opérationnels, services sécurité...), l'intervention portera tant sur les outils et méthodes pour la conduite du projet que sur l'évaluation de leurs impacts.

Une commission de suivi sera créée afin de suivre la mise en oeuvre de l'évolution de l'organisation. Cette commission sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et signataire du présent avenant, de représentants de la D.R.H et des Directions Régionales.

Les parties conviennent qu'une première réunion de la commission soit organisée dans les quatre mois suivant la date de signature du présent avenant.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'avenant qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Le présent avenant pourra par ailleurs être dénoncé à tout

moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

En cas de différend dans l'application de l'avenant, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'avenant dans son intégralité. Cette adhésion comme la signature de cet avenant est subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable à l'accord du 20 juillet 2005.

ARTICLE 4 : Dépôt et publicité.

Le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Le S.G.P.A signe l'accord N.A.O 2014.

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ACCORD 2014.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.

2242-1 et suivants du Code du travail.

Par-delà les obligations légales, certains principes ont guidé les quatre réunions de négociations des 11 décembre 2013, 9, 23 et 30 janvier 2014.

La Direction de l'entreprise a en premier lieu rappelé son attachement à la politique d'individualisation de la rémunération pour l'ensemble des collaborateurs de Cofiroute. Dans ce cadre, il a été décidé que l'individualisation concernerait l'ensemble des collaborateurs de Cofiroute.

CHAPITRE 1 – MESURES SALARIALES

Article 1.1 – Mesures salariales applicables aux Ouvriers et Employés

Les Ouvriers et Employés bénéficient, sur la paye de février 2014 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2014) :

→ d'une augmentation générale de 0,5% qui s'applique sur la base du salaire de base du mois de janvier 2014 ;

→ d'une enveloppe distincte d'augmentations individuelles de 0,3% des salaires de base du mois de janvier 2014 de leur catégorie.

Ces mesures représentent une augmentation collective de 1,3% (l'augmentation liée à l'ancienneté correspond à une enveloppe de 0,5 points en moyenne pour les ouvriers employés).

Cette augmentation générale bénéficie aux Ouvriers-Employés, présents au moment de la signature du présent accord et justifiant d'une ancienneté minimum de 6 mois au 1er janvier 2014.

Par ailleurs, afin que les mesures d'augmentation individuelle soient représentatives et significatives, il est prévu qu'une augmentation individuelle soit au minimum de 0,8% et au maximum de 3% du salaire de base de janvier 2014.

Article 1.2 – Mesures salariales applicables aux Agents de maîtrise

Les Agents de maîtrise bénéficient, pour leur catégorie, sur la paye de février 2014 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2014), d'une enveloppe distincte d'augmentations individuelles de 0,8% des salaires de base du mois de janvier 2014 de leur catégorie. Cette augmentation représente une augmentation collective de 1,2% (l'augmentation liée à l'ancienneté correspond à une enveloppe de 0,4 points en moyenne pour les agents de maîtrise).

Afin que les mesures d'augmentation individuelle soient représentatives et significatives, il est prévu qu'une augmentation individuelle soit au minimum de 0,5% et au maximum de 3% du salaire de base de janvier 2014. Toute absence d'augmentation individuelle sera justifiée.

Article 1.3 – Mesures salariales applicables aux Cadres

Les Cadres bénéficient sur la paye de février 2014 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2014) d'une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,6% des salaires de base du mois de janvier 2014 de leur catégorie.

Cette mesure d'augmentation individuelle ne concerne pas les collaborateurs dont le salaire a été fixé au cours de l'année 2013 (embauche, mobilité ou promotion accompagnées d'une augmentation de salaire).

Les Cadres dont la rémunération mensuelle brute de base est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale pour l'année 2014, soit 3.129 €, bénéficieront d'une augmentation individuelle d'au moins 0,5% du salaire de base.

Le plafond des augmentations des cadres est fixé à 4%.

Article 1.4 – Bilan

Un bilan des mesures salariales sera présenté aux signataires du présent accord.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 2.1 – Aménagement des fins de carrière

L'Entreprise s'engage à ouvrir des négociations sur l'aménagement des fins de carrière dès le deuxième trimestre

2014. La volonté des parties est que ces négociations se terminent à la fin du troisième trimestre 2014.

Article 2.2 – Forfait de gratuité Télépéage

Un forfait de gratuité de télépéage plafonné à 250 € TTC pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année est mis en place.

Il s'applique en 2014 à compter de la mise en place des modalités techniques à tout salarié de l'entreprise bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté au 1er janvier de chaque année.

En l'absence d'utilisation, ce montant annuel de 250 € TTC n'est pas reportable d'une année sur l'autre et ne donne pas lieu à compensation en cas de départ en cours d'année.

La part utilisée de ce forfait de gratuité donnera lieu à déclaration en avantage en nature.

Il est par ailleurs précisé que ce dispositif est indépendant de la liberté de circulation sur le réseau Cofiroute qui continue à trouver application dans ses modalités actuelles.

CHAPITRE 3 – DATE D'EFFET

Article 3.1 – Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2014 pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2014.