

**FILIERE PEAGE**  
**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DES METIERS ET DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL**

- La société COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFTC, représenté par : *PENNEL Laurence*

- Le syndicat CGT, représenté par :

- Le syndicat CFE/CGC BTP, représenté par :

- Le syndicat SGPA - UNSA, représenté par :

*BIGLIARDO Pascal*

D'autre part.

*LP PB  
Hu*

## Sommaire

### Préambule

TITRE I – Création du statut d’Opérateur Péage.....	5
ARTICLE 1 : Bénéficiaires .....	5
ARTICLE 2 : Mise en œuvre .....	5
ARTICLE 3 : Missions de l’Opérateur Péage .....	6
ARTICLE 4 : Accompagnement.....	6
TITRE II – Organisation du travail de l’Opérateur Péage.....	8
ARTICLE 1 : Durée annuelle du travail .....	8
ARTICLE 2 : Durée hebdomadaire de travail.....	8
ARTICLE 3 : Durée journalière de travail .....	9
ARTICLE 4 : Indépendance de la rémunération mensuelle par rapport aux horaires réellement effectués .....	9
ARTICLE 5 : Heures effectuées au-delà des 1.400 heures annuelles .....	9
ARTICLE 6 : Planification .....	11
ARTICLE 7 : Jours de disponibilité .....	11
ARTICLE 8 : Poste de dernier instant .....	11
ARTICLE 9 : Astreinte.....	12
ARTICLE 10 : Garanties annuelles .....	12
ARTICLE 11 : Affectation du salarié .....	13
TITRE III – Dispositions finales .....	14
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée .....	14
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	14
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l’application de l’accord et adhésion ultérieure .....	14
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité .....	15

LPM 15

## PREAMBULE

COFIROUTE a toujours su faire évoluer les organisations de travail liées à ses métiers pour tenir compte de la réalité du terrain.

En 2006, des négociations sur la filière péage ont permis la mise au point d'organisations et de modalités de gestion de différents statuts.

Aujourd'hui, les attentes de nos clients ont évolué. Les technologies de perception du péage ont beaucoup changé.

En 2015, la Direction Générale de l'entreprise a présenté aux représentants du personnel sa vision des métiers du péage dans les mois et années à venir.

Cette vision, axée autour de deux missions, dessine les activités, réalisées sur le terrain ainsi qu'à distance, dont les salariés de la filière péage de COFIROUTE ont la responsabilité.

Ces activités doivent permettre d'assurer un niveau optimal de service à nos clients avec le personnel présent à ce jour.

L'exigence de qualité de service implique pour nos salariés le développement des compétences et de la polyvalence ainsi que des règles de mobilité qui permettent d'affecter les bonnes ressources au bon endroit et au bon moment.

Le présent accord vise à accompagner l'évolution du péage en répondant à plusieurs objectifs.

En premier lieu, COFIROUTE souhaite régler les difficultés récurrentes liées à la coexistence de différents statuts ouvriers/employés au péage avec comme objectif d'aboutir, à terme, à un statut unique. La Direction et les Organisations Syndicales signataires, conscientes de la nécessité de ces évolutions, ont défini dans le présent accord un cadre adapté, répondant aux nouvelles exigences du terrain.

En second lieu, L'organisation annuelle du temps de travail doit répondre aux besoins de souplesse nécessaire pour assurer la continuité du service (H24, 7J/7), et faire face aux variations d'activité quotidiennes, hebdomadaires et saisonnières inhérentes à la nature de l'activité de COFIROUTE.

Les partenaires sociaux ont dans ce cadre rappelé que cette nouvelle organisation devait garantir la conciliation vie privée et vie professionnelle dans une démarche continue d'amélioration des conditions de travail.

En troisième lieu, COFIROUTE a la volonté d'homogénéiser et de consolider le niveau de compétences de ces collaborateurs amenés à accomplir l'ensemble des métiers du péage (qu'elles s'exercent à distance ou sur le terrain) dans un contexte de forte évolution technologique. COFIROUTE souhaite bâtir ce projet avec les salariés concernés. L'incitation et le volontariat ont ainsi été privilégiés. Ce nouveau statut d'Opérateur Péage sera ainsi proposé aux collaborateurs dont l'activité principale est exercée à COFIROUTE et formalisé via un avenant à leur contrat de travail.

AB  
CP/n

En dernier lieu, pour que ce projet d'évolution de l'organisation se déroule dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux ont convenu que chaque Opérateur Péage se devait d'être accompagné tant sur le plan de la formation, de l'organisation du travail que d'un point de vue pécuniaire.

Le présent accord a vocation répondre à l'ensemble de ces objectifs.

Le succès de sa mise en œuvre repose sur un accompagnement des collaborateurs qu'il s'agisse :

- de l'information qui leur est due préalablement à leur choix d'opter – ou non – pour ce nouveau statut,
- de la formation dont ils doivent bénéficier dans le cadre la réalisation des différentes missions du péage,
- d'une programmation de qualité, juste et équitable dans le cadre défini ci-après.

A ce titre, le rôle d'accompagnement des managers de l'exploitation est fondamental.

LP  
FB  
lh

## TITRE I - CREATION DU STATUT D'OPERATEUR PEAGE

### ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Ce nouveau statut d'Opérateur Péage a vocation à s'appliquer à l'ensemble des receveurs et receveurs téléopérateurs mentionnés au CHAPITRE 2 du Titre III de l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL OUVRIERS - EMPLOYES » (3 mai 2006) ainsi qu'à ses avenants 3 (26 juillet 2007) et 4 (21 octobre 2007).

Il s'agit par conséquent des receveurs et receveurs téléopérateurs :

- travaillant en cycle continu (« service 3X8 »);
- travaillant en cycle non-continu (« service sorti de 3X8 »);
- travaillant de façon non-continue (« trafic temps plein » et « trafic temps partiel »).

Ne sont donc pas concernés par cette évolution les salariés visés par le TITRE I de l'avenant 2 (5 juillet 2007) à l'accord prémentionné dont l'organisation de travail répond à des besoins particuliers, à savoir les salariés qui ont spécifiquement été embauchés, dans la cadre d'une activité accessoire, afin de répondre aux pointes d'activité hebdomadaires (les « VSD ») ou annuelles (les salariés « intermittents »).

Il est également précisé que les receveurs « trafic temps partiel » évoluant vers ce nouveau statut travailleront sur la base de 1.400 heures dans les conditions explicitées ci-dessous.

Les receveurs « trafic temps partiel » souhaitant rester à temps partiel conserveront leur statut actuel.

Il est d'ores-et-déjà convenu de l'engagement d'une négociation d'un avenant au présent accord, dans les trois mois de sa signature, visant à définir un statut applicable aux Opérateurs Péage à temps partiel.

### ARTICLE 2 : Mise en œuvre

L'évolution proposée est basée sur le volontariat.

Dans ce cadre, les salariés concernés (tels qu'énumérés à l'ARTICLE 1 du présent TITRE) seront informés, au cours de réunions collectives, après la signature du présent accord, de l'évolution proposée (nature des missions, organisation du travail...) afin de leur permettre de prendre leur décision en toute connaissance de cause. Des exemples de trames leur seront présentés.

A défaut de choisir ce nouveau statut, ils conserveront leur statut et leur base horaire actuels.

Le choix de bénéficier du nouveau statut sera contractualisé par la signature d'un avenant au contrat de travail dans lequel le collaborateur s'engage à accepter les modifications sur sa trame actuelle de repos.

Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2015, les salariés pourront opter pour ce nouveau statut.

Leur programmation sera transmise dans les meilleurs délais consécutivement à la signature de l'avenant prémentionné à savoir dans un délai de 4 mois maximum pour la trame de repos à un an ainsi que pour la programmation de leurs postes.

Il est entendu que pour l'année civile d'entrée dans le nouveau statut pour chacun des collaborateurs, les délais définis à l'ARTICLE 6 du TITRE II ne seront pas applicables.

Ainsi par exemple :

- Un receveur signant l'avenant à son contrat de travail d'Opérateur Péage, le 20 octobre 2015, pourra se voir communiquer sa trame de repos et d'activité le 15 décembre 2015 pour une mise en œuvre effective au 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Un receveur signant l'avenant à son contrat de travail d'Opérateur Péage, le 15 juillet 2016, pourra se voir communiquer sa trame de repos et d'activité le 14 novembre 2016 pour une mise en œuvre effective au 1<sup>er</sup> décembre 2016.

Il est précisé que les congés payés acceptés au préalable « à trois mois » resteront programmés. Dans une telle hypothèse, le nombre de jours de congés payés décomptés sera identique à ce qu'il aurait été si l'ancienne « trame » avait été maintenue.

### **ARTICLE 3 : Missions de l'Opérateur Péage**

L'Opérateur Péage exercera tous types de missions existantes et à venir (distantes, terrain...) attachées à la filière péage (perception, gestion des fonds, maintenance et nettoyage des équipements du péage - hors ménage dans les bâtiments - télé-opération, télé-exploitation, réponse aux appels des clients, qualification des transactions, lutte contre la fraude...) dans les conditions de mobilité telles que définies ci-après.

### **ARTICLE 4 : Accompagnement**

#### **Article 4.1 - Formation, connaissance des procédures**

Afin d'accompagner cette évolution, un effort particulier sera porté à l'accompagnement, la formation et l'information des collaborateurs en fonction de leurs besoins.

#### **Article 4.2 - Aspect financier**

Afin d'accompagner cette évolution, une prime mensuelle de 100 € bruts (soit 1.200 € bruts par année civile complète) sera perçue dès le mois suivant la signature de l'avenant au contrat de travail des salariés concernés tels qu'énumérés à l'ARTICLE 1 du présent TITRE (exemple : un salarié qui signe son avenant le 15 décembre 2015 bénéficiera de cette prime dès le mois de janvier 2016).

Cette prime récurrente est attachée à la fonction d'Opérateur Péage.

Il est précisé qu'un salarié se positionnant favorablement sur le statut d'opérateur péage se verra proposé dans les 2 mois la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Par ailleurs, dès la mise en œuvre de la nouvelle programmation :

- le salaire mensuel brut de base sera porté à 1.955 € ;
- le montant des majorations garanties annuellement (« forfait de majorations » tel que défini ci-après) sera porté à 2.604 € bruts soit 217 € bruts versés mensuellement à titre provisionnel.

Il est entendu que les salariés accédant à ce statut dont le salaire mensuel brut de base est supérieur à 1.955 € et/ou dont le montant des majorations garanties annuellement est supérieur à 217 € conserveront le bénéfice de leur salaire mensuel brut de base et/ou de leur forfait de majoration.

Un salarié nouvellement embauché sous ce statut d'Opérateur Péage percevra pour un mois complet au minimum une rémunération brute de base de 1.641 € assorti d'un forfait de majorations brut minimum de 164 €. Cette rémunération brute de base de 1.641 € inclut la prime mensuelle de 100 €.

PB

CP

M

## **TITRE II – ORGANISATION DU TRAVAIL DE L'OPERATEUR PEAGE**

### **ARTICLE 1 : Durée annuelle du travail**

Le temps de travail s'organise dans un cadre annuel. La durée du travail est ainsi calculée sur une année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Les règles relatives aux congés payés sont quant à elles fixées par la convention d'entreprise. Le temps de travail étant organisé sur l'année, la période de référence s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.

La durée de travail effectif pour une année complète de présence et effectuée à temps complet est fixée conventionnellement pour un Opérateur Péage à 1.400 heures.

La durée annuelle du travail est calculée selon les dispositions prévues ci-après et conformément aux prescriptions légales.

Il est précisé que cette durée annuelle de référence est susceptible d'être modifiée en cas d'évolution législative. Dans une telle hypothèse, une négociation sera engagée avec les partenaires sociaux.

Le nombre de postes programmés sur l'année est quant à lui fixé à 175. Ce nombre peut être porté à 190 postes maximum si le salarié s'est déclaré volontaire pour chaque année civile. Le salarié devra se porter volontaire sur des tranches de 5 postes (180 / 185 / 190). Ces postes seront programmés ou pas en fonction des besoins de service.

Ces postes sont payés du nombre d'heures de ces postes à leur taux horaire (supportant les éventuelles majorations de poste qui ne s'imputent pas sur le forfait de majoration) et déclenchent une prime de 30 € bruts par poste effectivement travaillé.

Cette prime de 30 € bruts ainsi que les heures de ces postes sont payées mensuellement en fonction du calendrier de paie.

Ces postes sont programmés « à trois mois » et génèrent la prise en charge des frais kilométriques depuis le domicile du salarié jusqu'à son lieu de prise de poste.

Le salarié qui s'engage à prendre des postes supplémentaires dans le cadre de cette programmation à trois mois verra ses repos diminuer du même nombre de postes supplémentaires effectués.

### **ARTICLE 2 : Durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire programmée d'un Opérateur Péage ne peut excéder 40 heures.

Au-delà de 40 heures réalisées, les heures seront considérées comme des heures supplémentaires.



L'horaire hebdomadaire minimal programmé est quant à lui fixé à 24 heures.

Il sera programmé à l'année civile au maximum 20 « semaines hautes » (maximum 40 heures).

Il sera présenté au Comité d'Entreprise de juillet par District et par Centre les périodes de l'année civile à venir qui seront susceptibles d'inclure les « semaines hautes ».

Pour l'année 2016, la présentation se fera au CE de décembre 2015.

### **ARTICLE 3 : Durée journalière de travail**

Une journée de travail comporte au minimum 6 heures de temps de travail effectif et au maximum 10 heures dans le cadre du respect des dispositions légales et conventionnelles.

### **ARTICLE 4 : Indépendance de la rémunération mensuelle par rapport aux horaires réellement effectués**

La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réellement effectué sous réserve de la perception des heures au-delà de 40 heures et des heures effectuées au titre des « postes supplémentaires » comme défini à l'ARTICLE 1 du présent titre.

Si un salarié quitte l'entreprise en cours d'année civile (quel qu'en soit le motif) et que son temps réellement travaillé s'avère supérieur au temps effectivement rémunéré du fait de ce principe, il se verra attribuer un complément de salaire. Il est précisé que ces heures n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

En cas d'absence non rémunérée (rémunération « à zéro »), la durée de travail est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence qui avaient été programmées. En cas d'absence non rémunérée au-delà de la « programmation à trois mois », la durée mensuelle d'absence comptabilisée sera égale à 117 heures correspondant à 1400 heures rapportées à 12 mois. Le nombre d'heures restant à travailler (hors postes supplémentaires éventuels) sera égal à la différence entre 1400 heures et le nombre total d'heures comptabilisées.

En cas d'absence rémunérée, ces mêmes règles de prorata seront appliquées.

En cas d'entrée en cours d'année dans le statut d'Opérateur Péage, le salarié devra travailler un nombre d'heures correspondant au nombre de mois à effectuer multiplié par 117.

En cas d'entrée dans le nouveau statut en cours d'année, si le temps réellement travaillé par le salarié s'avère supérieur au temps effectivement rémunéré, le salarié se verra attribuer un complément de salaire. Il est précisé que ces heures n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

### **ARTICLE 5 : Heures effectuées au-delà des 1.400 heures annuelles**

Les heures effectuées au-delà de 1.400 h qui n'auraient pas déjà fait l'objet d'un paiement notamment suite au dépassement des 40 heures prémentionnées et/ou au titre des postes

supplémentaires comme défini à l'ARTICLE 1 du présent titre et/ou des « postes de dernier instant », font l'objet d'une rémunération complémentaire au salaire de base.

CP PB  
M

## **ARTICLE 6 : Planification**

La programmation est établie en respectant les délais suivants :

- Avec un préavis minimum de 12 mois avec mise à jour trimestrielle : programmation définitive des repos.
- Avec un préavis de 4 mois auquel s'ajoute le mois en cours : formulation des souhaits de congés par le salarié.
- Avec un préavis de 3 mois auquel s'ajoute le mois en cours : programmation définitive des postes (hors disponibilité) / positionnement des jours de disponibilité.

## **ARTICLE 7 : Jours de disponibilité**

Par jour de disponibilité, il convient d'entendre des jours dont le travail est programmé mais dont le repos pourra être néanmoins décidé en fonction des besoins de l'entreprise.

Ces jours sont programmés à raison de 34 jours maximum par période de référence (année civile). Parmi ces 34 jours, seuls 30 seront travaillés, sauf accord du salarié.

Ces jours de disponibilité sont des postes dont la durée, la réalisation ou non et le lieu d'exécution peuvent être confirmés à l'intéressé au plus tard 24 heures avant le début de leur exécution et en principe avant la fin du dernier poste travaillé.

## **ARTICLE 8 : Poste de dernier instant**

Par poste de dernier instant, il convient d'entendre les postes effectués par des salariés sur demande de leur hiérarchie, hors rappel sur astreinte et à l'exclusion des formations, délégations, réunions d'information ou visites médicales.

Ces postes sont des postes en plus des postes de ceux définis à l'ARTICLE 1 du présent TITRE.

Un poste effectué en deçà des délais de programmation ou de modification prévus par le présent accord et notamment sur un jour de disponibilité hors du délai prévu est en principe considéré comme un poste de dernier instant (dans ce dernier cas, une « DI » non travaillée est donc comptabilisée).

Cependant, le salarié et la hiérarchie peuvent convenir d'une récupération programmée à une autre date ou dans le cadre des « DI » travaillées. Dans cette hypothèse, le poste n'ouvrira pas droit à la majoration spécifique prévue ci-dessous, ce point devant être clairement convenu, avant le début du poste, entre le salarié et sa hiérarchie.

Les heures de dernier instant sont (hors cas de récupération) rémunérées, au-delà du salaire de base, majorées de 100% et payées sur le mois concerné en fonction du calendrier de paie.

Ces postes génèrent la prise en charge des frais kilométriques depuis le domicile du salarié jusqu'à son lieu de prise de poste (hors cas de récupération).

CP JB  
M

## **ARTICLE 9 : Astreinte**

Il sera fixé, le cas échéant, dans l'avenant proposé au salarié un nombre de semaines d'astreinte par an dans le cadre des dispositions de l'avenant 2 (5 juillet 2007) à l'accord « REALITES DU TERRAIN, METIERS ET ORGANISATION DU TRAVAIL OUVRIERS - EMPLOYES » (3 mai 2006) concernant les receveurs à temps plein.

Il est précisé que l'opérateur péage d'astreinte ne pourra être appelé que pour remplacer un salarié absent de l'entreprise (hors formation) dont l'absence était non prévue lors de la programmation à 3 mois (hors délégation) comme définie à l'ARTICLE 6 du présent TITRE.

## **ARTICLE 10 : Garanties annuelles**

### **Article 10.1 – Garanties de programmation**

Chaque période de référence (année civile) comprend 52 périodes de repos hebdomadaires d'une durée minimum de 35 heures et en tout état de cause une journée civile de repos par semaine civile.

Parmi ces périodes de repos, sont garantis 22 week-ends programmés (Un week-end démarre au plus tard le samedi à 6 heures ou finit au plus tôt le lundi à 4 heures) :

- Dont 12 week-ends de 4 jours dont 1 de garanti sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ;
- Dont 4 week-ends de 3 jours dont 1 de garanti sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ;
- Dont 6 week-ends de 2 jours d'une durée minimale de 55 heures.

Il est par ailleurs convenu que soient programmés :

- Des repos d'une durée minimum de 32 heures au sens « repos isolé ».
- Un repos minimum de 35 heures entre 2 fois 4 postes consécutifs ou plus.
- Un nombre maximum de 4 week-ends consécutifs travaillés.
- Un nombre maximum de 3 postes consécutifs comprenant 6 heures sur la tranche 21h00-5h00 en programmation initiale (programmation à trois mois) sauf volontariat pour effectuer des postes supplémentaires.
- Un nombre maximum de 5 postes consécutifs en programmation initiale (programmation à trois mois). Ce nombre pourra être porté à 6 si le salarié est volontaire pour effectuer des postes supplémentaires.

### **Article 10.2 – Majorations de poste et forfait de majoration**

Des majorations par nature d'heures s'appliquent aux taux horaires de base :

- Heures de matin (pour les postes ayant démarré au plus tard à 6 heures) : +6,66%.
- Heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) : 20%.
- Heures de dimanche : 33,33%.
- Heures jours fériés : 58,33%.
- Majoration heures 1<sup>er</sup> mai : 100%.

Afin de garantir le niveau de rémunération des Opérateurs Péage, ces derniers garderont le bénéfice de leurs « forfaits de majoration » versés mensuellement à titre provisionnel et perçus au moment de leur entrée dans ce nouveau statut sous réserve de l'application de l'article 4.2 du TITRE I du présent accord.

Une régularisation interviendra en paie de janvier de l'année n+1 si les majorations réalisées au cours de l'exercice sont supérieures au montant annuel versé.

#### **ARTICLE 11 : Affectation du salarié**

Chaque salarié sera affecté à un district.

Le salarié pourra prendre son poste en tous points de son district.

En dehors de son district, la prise de poste pourra se faire dans un rayon de 80 kilomètres autour de l'affectation administrative du salarié.

Par « affectation administrative », il convient d'entendre le lieu d'affectation du salarié qui était défini avant l'entrée dans le nouveau statut. Il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail le lieu d'« affectation administrative » du salarié.

En cas de prise de poste ou de fin de poste - dans le district ou en dehors du district - sur une période comprise entre 21h00 et 5h00 inclus, cette distance est ramenée à 50 kilomètres.

En cas de prise de poste dans un lieu différent de son affectation administrative, chaque kilomètre supplémentaire, effectué avec le véhicule personnel du collaborateur et dans l'hypothèse où cela génère un allongement de son trajet habituel (domicile défini au moment de l'entrée en vigueur dans le nouveau statut - « affectation administrative ») défini au moment de l'entrée en vigueur dans le nouveau statut sera indemnisé par le versement d'indemnités kilométriques à ce jour d'un montant de 0,5 Euros du kilomètre.

Ces dispositions ne sont pas cumulables avec d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise ayant le même objet et sont exclusives de toute autre notion d'affectation.

Il est par ailleurs bien entendu que sur son temps de travail et avec un véhicule de l'entreprise le salarié pourra être amené à travailler/circuler en tous points du réseau sans indemnisation spécifique.

Dans l'hypothèse où le salarié serait affecté dans le futur à un autre district, l'affectation administrative telle que définie plus haut ne sera plus la référence.

### **TITRE III - DISPOSITIONS FINALES**

#### **ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord 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 accord 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 accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

Une commission de suivi de cet accord est mise en place, avec les Organisations Syndicales signataires, afin de vérifier la bonne application du présent accord et résoudre les éventuelles difficultés d'interprétation.

Cette commission se réunira annuellement et une 1<sup>ère</sup> fois dans les 6 mois de la signature du présent accord.

#### **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 accord 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'accord dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un accord.

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

Le présent accord 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.

CP  
h  
PB

En cas de différend dans l'application de l'accord, 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 accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

#### **ARTICLE 4 : Dépôt et publicité**

Le présent accord, 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.

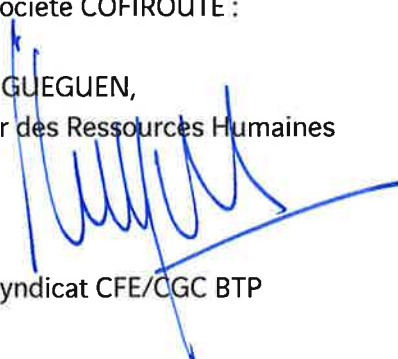
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le 3 septembre 2015

Pour la société COFIROUTE :

Frédéric GUEGUEN,  
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFE/CGC BTP

Pour le syndicat CFTC



Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SGPA/UNSA

