



**DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES ET DES RELATIONS
SOCIALES**
Direction de l'emploi et de la
communication RH

Contact

Correspondants RH Métiers

Tél :

Fax :

E_mail:

Destinataires

Tous services

Date de validité

A partir du 1^{er} décembre 2014

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste



OBJET : MODALITES DU DISPOSITIF

Ce BRH a pour objet de fixer les modalités d'application du dispositif de mobilité volontaire sécurisée, créé par la loi n°2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, aux salariés de La Poste.

Ce dispositif permet aux salariés de suspendre leur contrat de travail à La Poste afin d'exercer une activité dans une autre entreprise et de développer leurs compétences. Au terme de cette période de mobilité, le salarié peut soit réintégrer La Poste, soit la quitter définitivement.

- La mobilité volontaire sécurisée peut être effectuée pour une durée de 6 mois au minimum et de 24 mois au maximum.
- Dans le cas d'une mobilité volontaire sécurisée effectuée auprès de la fonction publique, ou d'un organisme du secteur de l'Economie Solidaire et Sociale, cette durée maximum est portée à 36 mois.
- Le candidat à une mobilité volontaire sécurisée formalise sa demande à son responsable hiérarchique, au moins trois mois avant le début de la mobilité.

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Dans les trente jours à compter de la demande du salarié, le responsable hiérarchique doit expressément l'informer soit de son accord, soit de son refus.

- Ces mobilités feront l'objet d'un examen par le responsable hiérarchique. Au vu du projet professionnel du salarié, les demandes pourront selon les cas, être acceptées ou refusées. Les mobilités volontaires sécurisées d'une durée de plus de 12 mois seront accordées de plein droit par le responsable hiérarchique.
- La réintégration du salarié n'est effectuée qu'au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, sur un emploi équivalent à salaire équivalent.
- Dans des situations personnelles exceptionnelles (voir liste infra) le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'une réintégration anticipée. En dehors de ces cas, la décision de réintégration anticipée du salarié au sein de La Poste ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique selon les possibilités du service.

Sylvie FRANCOIS



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Sommaire	Page
1. CONTEXTE	5
2. NATURE DU DISPOSITIF	5
3. CONDITIONS D'APPLICATION	5
3.1 OBJET DE LA MOBILITE	5
3.2 CONDITIONS D'ELIGIBILITE	6
3.3 DUREE DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	6
4. FORMALITES A ACCOMPLIR	6
5. ACCEPTATION ET REFUS DES DEMANDES DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	7
5.1 CONCERNANT LES MOBILITES SUPERIEURES A 12 MOIS	7
5.2 CONCERNANT LES MOBILITES INFERIEURES A 12 MOIS OU EN CAS DE NOUVELLE DEMANDE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	7
6. NATURE ET EFFETS DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	8
6.1 GARANTIES PREVOYANCE ET SANTE	8
6.2 AVANTAGES SOCIAUX	9
7. FIN DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	9
7.1 LES CAS DE REINTEGRATION ANTICIPEE	9
7.2 L'INDEMNISATION CHOMAGE	10
7.3 SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE	11



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

8. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRAÇABILITE ET ARCHIVAGE	11
ANNEXES	13
REFERENCES	13



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

1. CONTEXTE

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, puis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont introduit le dispositif de mobilité volontaire sécurisée : l'objectif est de permettre aux salariés de développer leurs compétences et de diversifier leur expérience professionnelle tout en sécurisant leur parcours professionnel. Ce dispositif permet aux collaborateurs de découvrir un emploi dans une autre entreprise et de favoriser leur évolution professionnelle tout en ayant la garantie de retrouver, s'ils le souhaitent, leur emploi d'origine. Chaque salarié peut demander à bénéficier de ce dispositif, sous réserve de l'accord de l'employeur.

L'objet de cette circulaire est de définir les modalités d'application à La Poste de la mobilité volontaire sécurisée.

2. NATURE DU DISPOSITIF

Le dispositif de mobilité volontaire sécurisée est ouvert aux salariés uniquement.

Ce dispositif consiste à bénéficier, sous certaines conditions, d'une mobilité dans une autre entreprise (en dehors du groupe La Poste) avec la garantie d'un retour possible à La Poste sur un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

Pendant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu.

3. CONDITIONS D'APPLICATION

3.1 OBJET DE LA MOBILITE

La mobilité volontaire sécurisée permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise ; il y a alors suspension du contrat de travail pour exercer une activité dans une autre entreprise (en dehors du groupe La Poste). L'activité envisagée peut permettre au salarié de développer ses compétences, de diversifier son expérience et son parcours professionnel, ou encore de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

L'activité peut être exercée dans cette autre entreprise dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI, à temps partiel ou à temps complet sous réserve pour le salarié de respecter son obligation de non concurrence à l'égard de La Poste (cf. § 6).



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

3.2 CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le dispositif de mobilité volontaire sécurisée est ouvert aux salariés* de La Poste qui bénéficient d'une ancienneté contractuelle minimale de 24 mois consécutifs ou non à La Poste ou dans une société du Groupe. La date d'appréciation de l'ancienneté est la date de départ envisagée.

** Les fonctionnaires bénéficient de la disponibilité pour convenances personnelles (10 ans).*

3.3 DUREE DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

A La Poste, la mobilité volontaire sécurisée peut être effectuée pour une durée minimum de 6 mois et d'au maximum de 24 mois.

Dans le cas d'une mobilité volontaire sécurisée effectuée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée auprès de la fonction publique, ou d'un organisme du secteur de l'Economie Solidaire et Sociale, cette durée maximum est portée à 36 mois.

4. FORMALITES A ACCOMPLIR

Le candidat à une mobilité volontaire sécurisée formalisera sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise en main propre contre décharge, à son responsable hiérarchique, avec copie à son service RH, au moins trois mois avant le début de la mobilité.

La demande écrite précise notamment la date souhaitée de début de la mobilité volontaire sécurisée (voir modèle joint en annexe) ainsi que sa durée.

Le salarié transmet des informations sur la période de mobilité volontaire sécurisée, notamment l'entreprise d'accueil, ainsi que la nature du contrat exercé (CDI ou CDD).

Le responsable hiérarchique accuse réception de la demande (voir modèle joint en annexe).

Dans ce courrier, il est demandé au salarié de fournir des pièces justificatives : présentation de l'entreprise d'accueil, description du poste, offre d'embauche....



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Un entretien¹ est ensuite organisé pour que le salarié puisse présenter son projet et discuter des modalités d'exercice de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Dans les trente jours à compter de la date de présentation de la lettre de demande initiale du salarié (ou de sa remise en main propre contre décharge) le responsable hiérarchique doit expressément informer le salarié, soit de son accord, soit de son refus, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception (voir modèle joint en annexe).

En cas d'accord du responsable hiérarchique, une attestation de recrutement par l'entreprise d'accueil devra être fournie à La Poste : copie du contrat de travail ou promesse d'embauche en CDD ou CDI.

Par ailleurs, l'intéressé signe un avenant à son contrat de travail, qui précise notamment : l'objet, la durée, la date de prise d'effet, le terme de la période de mobilité, le délai dans lequel le salarié informe par écrit La Poste de son choix éventuel de ne pas réintégrer, les situations et modalités d'un retour anticipé (voir modèle en annexe).

5. ACCEPTATION ET REFUS DES DEMANDES DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Pour bénéficier de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié doit avoir recueilli l'accord de son responsable hiérarchique. La demande doit être exprimée selon les formes décrites au paragraphe 4.

5.1 CONCERNANT LES MOBILITES SUPERIEURES A 12 MOIS

A La Poste, les mobilités volontaires sécurisées d'une durée de plus de 12 mois seront accordées de plein droit par le responsable hiérarchique.

5.2 CONCERNANT LES MOBILITES INFERIEURES A 12 MOIS OU EN CAS DE NOUVELLE DEMANDE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Ces mobilités feront l'objet d'un examen par le responsable hiérarchique. Au vu du projet professionnel du salarié, les demandes pourront selon les cas, être acceptées ou refusées.

¹ L'entretien doit se dérouler dans le délai de 30 jours qui suit la demande de congé.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Le refus éventuel du responsable hiérarchique n'a pas à être motivé. Il est toutefois préconisé de rappeler les motifs qui auront été évoqués lors de l'entretien.

Après deux refus consécutifs, le salarié peut accéder de plein droit à un CIF (Congé Individuel de Formation).

6. NATURE ET EFFETS DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif non rémunéré. Durant cette période le contrat de travail est suspendu.

Le salarié n'acquiert donc ni ancienneté ni droit à congés payés pendant son absence.

Les congés payés acquis par le salarié avant le début de la période de mobilité volontaire sécurisée sont à prendre avant le départ de l'entreprise ou à verser sur son CET selon les règles applicables en matière d'alimentation du CET telles qu'en vigueur à La Poste.

Le salarié reste tenu par une obligation de loyauté et de discrétion professionnelle envers La Poste pendant toute la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée.

Cette obligation inclut notamment l'interdiction de se livrer à des activités concurrentes de celles exercées par La Poste pour son propre compte ou pour celui du nouvel employeur.

Pendant cette période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié continue d'être géré par son dernier service RH auquel il peut adresser toute question relevant de la gestion des ressources humaines à La Poste.

Il peut également à tout moment solliciter un entretien de carrière avec son responsable RH pour faire un point sur son parcours professionnel.

6.1 GARANTIES PREVOYANCE ET SANTE

Les garanties prévoyance et santé du contrat collectif des salariés sont suspendues de plein droit pendant cette période.

Avant de commencer leur période de suspension de contrat dans le cadre de la mobilité volontaire sécurisée, les salariés doivent vérifier que l'entreprise d'accueil leur fait bénéficier de garanties prévoyance et frais de santé pour eux-mêmes et leur famille dès le 1^{er} jour d'embauche ou bien rechercher des solutions personnelles d'assurance. En effet, les garanties frais de santé (1) du contrat collectif de La Poste cessent au dernier jour du mois de fin d'activité et reprendraient, en cas de retour à La Poste, au 1^{er} jour du mois suivant le retour à La Poste. Les garanties Prévoyance quant à



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

elles, cessent dès le jour de départ de La Poste et reprendraient, en cas de retour à la Poste dès le 1^{er} jour d'activité (2).

(1) : sous réserve de 3 mois d'ancienneté continue à La Poste avant le départ

(2) : sous réserve de 3 mois d'ancienneté continue pour l'arrêt de travail pour maladie avant le départ

Il convient, en outre, de rappeler que l'incapacité de travail, l'invalidité, l'incapacité permanente, le décès survenant pendant la période de suspension des garanties ne peuvent donner lieu à prise en charge y compris lorsque la période de suspension est terminée.

6.2 AVANTAGES SOCIAUX

Pendant la mobilité volontaire sécurisée, le salarié ne bénéficie pas des avantages sociaux prévus par la convention collective.

7. FIN DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

7.1 LES CAS DE REINTEGRATION ANTICIPEE

Dans le cas où l'entreprise d'accueil mettrait fin au contrat de travail de manière anticipée (rupture de la période d'essai ou licenciement) avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié bénéficie d'une réintégration avant le terme initialement prévu s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Naissance, adoption d'un enfant à charge,
- Mariage, divorce,
- Conclusion ou dissolution de pacte civil de solidarité (PACS),
- Décès du conjoint/partenaire pacsé, d'un enfant à charge,
- Surendettement,
- Chômage du conjoint/partenaire pacsé,
- Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'entreprise d'accueil.

A noter : une réintégration pendant une période de maladie-accident invalidité n'est pas possible dans l'intérêt de l'agent lui-même car le régime de prévoyance ne pourrait pas couvrir une situation née pendant une période de suspension de contrat.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

La demande devra être formulée auprès de son responsable hiérarchique avec copie au service RH concerné, par lettre recommandée avec accusé réception dans un délai de 6 mois maximum suivant la survenance de l'une des situations citées ci-dessus.

La réintégration interviendra dans un délai maximum de deux mois suivant la demande du salarié.

Ce délai pourra toutefois être réduit ou supprimé en cas d'accord du responsable hiérarchique.

En tout état de cause, le responsable répondra à cette demande dans un délai maximum de 30 jours.

En dehors des hypothèses précédemment énoncées, un salarié peut effectuer une demande de réintégration anticipée. Cette dernière devra être formulée auprès de son responsable hiérarchique avec copie au service RH concerné, par lettre recommandée avec accusé réception

La réintégration anticipée du salarié au sein de La Poste ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique.

Si elle est acceptée, elle intervient dans un délai maximum de 2 mois suivant la demande du salarié. Ce délai pourra toutefois être réduit ou supprimé en cas d'accord du responsable hiérarchique.

En tout état de cause, le responsable répondra à cette demande dans un délai maximum de 30 jours.

A son retour, le salarié retrouve un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, et bénéficie à titre personnel de sa classification.

Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail.

7.2 L'INDEMNISATION CHOMAGE

Le salarié qui ne peut être réintégré de manière anticipée par La Poste et qui justifie d'une perte involontaire d'emploi (licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD, démission légitime...) peut prétendre aux allocations de chômage si par ailleurs, il en remplit toutes les conditions.

Toutefois le paiement desdites allocations est interrompu le jour où le salarié est réintégré ou s'il retrouve un emploi dans l'attente de sa réintégration et en tout état de cause à la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

7.3 SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Le salarié doit au moins deux mois avant le terme de la mobilité volontaire sécurisée informer La Poste (son responsable hiérarchique, avec copie à son service RH), de son choix de réintégrer ou non La Poste.

1ER CAS : LE SALARIE A MANIFESTE SON SOUHAIT DE REINTEGRER

Lorsque le salarié réintègre La Poste il retrouve un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Il bénéficie à titre personnel du maintien de sa classification.

Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du Travail.

2EME CAS : LE SALARIE NE SOUHAITE PAS REINTEGRER

L'avenant au contrat de travail prévoit que le salarié doit, au moins deux mois avant le terme de sa mobilité, informer La Poste (son responsable hiérarchique, copie à son service RH), par lettre recommandée avec avis de réception, de sa volonté de ne pas reprendre ses fonctions.

Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis.

3EME CAS : LE SALARIE NE MANIFESTE PAS SON SOUHAIT DE NE PAS REINTEGRER

Lorsque le délai de deux mois avant la fin de la mobilité volontaire sécurisée est passé, et sans nouvelle du salarié, La Poste demande au salarié de faire connaître ses intentions par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception.

En l'absence de réponse ou de reprise de travail à la date de reprise initialement prévue, le salarié s'expose à une procédure de licenciement pour absence irrégulière.

8. DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE, TRACABILITE ET ARCHIVAGE

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature, et en particulier au responsable du NOD, intervenant dans le processus de gestion de la mobilité volontaire sécurisée et celles en charge de la gestion administrative du postier, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et d'organiser le contrôle du processus.

Les engagements de La Poste en matière de gestion de mobilité volontaire sécurisée nécessitent d'assurer une traçabilité rigoureuse des opérations effectuées dans ce cadre.

Les documents suivants sont à conserver par le NOD et à classer dans la chemise 1 du dossier de personnel, à savoir :



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

- La lettre de demande de mobilité volontaire sécurisée
- L'accusé de réception de la demande de mobilité volontaire sécurisée
- La ou les convocations aux entretiens ;
- La décision de refus ou d'acceptation de mobilité volontaire sécurisée
- L'avenant de passage en mobilité volontaire sécurisée
- La promesse ou le contrat d'embauche dans l'entreprise d'accueil,
- En cas de réintégration anticipée, les justificatifs concernant l'une des situations citées au §7.1.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

ANNEXES

- Annexe 1 : Modèle de demande de « mobilité volontaire sécurisée »
- Annexe 2 : Modèle d'accusé réception de La Poste
- Annexe 3 : Modèle de de refus
- Annexe 4 : Modèle d'acceptation du responsable hiérarchique
- Annexe 5 : Modèle d'avenant au contrat de travail

REFERENCES

- Articles L. 1222 12 à L. 1222 16 du Code du travail
- Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi » (JO du 16 juin 2013)
- Circulaire Unedic N° 2013-18 du 2 septembre 2013



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Annexe 1 : Modèle de demande de « mobilité volontaire sécurisée »

M Prénom Nom
Adresse (personnelle)
Code Postal Ville
Identifiant RH

Madame/Monsieur le Directeur
d'établissement (copie service
RH de rattachement)
[Lieu, Date]²

Objet : demande de « mobilité volontaire sécurisée »
[Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge : indiquer la mention utile]

Madame, Monsieur,

Je vous informe de mon souhait de pouvoir bénéficier d'une mobilité volontaire sécurisée, à compter du .../. ./....pour une durée demois³

Je vous informe que cette mobilité sera effectuée auprès de l'entreprise suivante⁴ :

- Entreprise du Secteur de l'Economie Sociale et Solidaire
- Fonction publique
- Autre entreprise

Barrer les mentions inutiles

Nom de l'entreprise.....

Adresse.....

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée – contrat à durée indéterminée (*barrer la mention inutile*).

Je m'engage sur l'honneur à ne pas exercer une activité de nature à concurrencer les activités de La Poste pendant cette mobilité volontaire sécurisée.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.

² Demande à formuler au moins trois mois avant le début de la mobilité.

³La durée de la MVS est de 24 mois maximum, 36 mois dans le cas d'une mobilité vers l'ESS ou la fonction publique.

⁴ Si connu à la date de la demande



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Signature de l'intéressé(e)

Annexe 2 : Modèle d'accusé réception de La Poste

(Lieu, Date 5)

Recommandé AR

(ou lettre remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur

Nous accusons réception de votre demande de période de mobilité volontaire sécurisée.

Pour aller plus avant dans l'étude de votre dossier, nous vous convions à un entretien le « « date » » avec madame (ou monsieur) X, poste X.

Afin de préparer au mieux cet entretien, nous vous demandons de bien vouloir prendre contact avec lui (elle) dans les meilleurs délais.

D'ores et déjà, nous vous invitons à lui communiquer, avant la date de l'entretien, les éléments suivants :

- Une présentation de l'entreprise et du site d'exercice de la future activité,
- Une copie du contrat de travail signé avec l'entreprise d'accueil ou une promesse d'embauche ;
- Ou le cas échéant, tout élément décrivant votre projet professionnel.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur,..... mes salutations respectueuses.

Signature du responsable hiérarchique

⁵ L'entretien doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la date de présentation de la demande du salarié.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

-

Annexe 3 : Modèle de refus de La Poste

(Lieu, Date)⁶

Recommandé AR

(ou lettre remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Suite à l'examen approfondi de votre demande de période de mobilité sécurisée, nous sommes au regret de vous informer que nous ne sommes pas en mesure d'y apporter une suite favorable.

Veuillez agréer, madame, Monsieur mes salutations distinguées.

Signature du responsable hiérarchique

⁶ Réponse à formuler dans les 30 jours suivant la date de présentation de la demande du salarié.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Annexe 4 : Modèle d'acceptation de La Poste

(Lieu, Date)⁷

**Recommandé AR
(ou lettre remise en main propres contre décharge)**

Madame (Monsieur),

Suite à l'examen approfondi de votre demande de période de mobilité sécurisée, nous avons décidé d'y apporter une suite favorable.

Nous vous prions de nous retourner « dès réception, dans le délai de « », au plus tard le « ... »,et après l'avoir signé, l'avenant ci-joint et de nous adresser dans les meilleurs délais une copie de votre promesse d'embauche ou contrat de travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur,..... mes salutations distinguées.

Signature du responsable hiérarchique

⁷ Réponse à formuler dans les 30 jours suivant la date de présentation de la demande du salarié.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Annexe 5 : Modèle d'avenant au contrat de travail

MODELE D'AVENANT DE PASSAGE EN PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE
--

Avenant n°..... au contrat de travail conclu le.....
entre

La Poste, Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros,
immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social
est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée
par Mme/M., agissant en qualité de.....

d'une part,

et

Mme/M..... d'autre part, ci-après dénommé « le contractant ».

A compter du, le contrat de travail de Mme/M. est modifié
comme suit :

Objet et durée de la période de mobilité volontaire sécurisée

M ou Mme <> bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée au
sens des articles L 1222-12 et suivants du Code du travail qui s'effectuera
au sein de <> située à <> où M ou Mme <> exercera les fonctions de <>.
La période de mobilité volontaire sécurisée prend effet à compter du <> et
se termine le <>.

Statut du salarié pendant la période de mobilité volontaire sécurisée.

Le contrat de travail de M ou Mme <> est suspendu pendant la période de
mobilité volontaire sécurisée.

M ou Mme <> reste néanmoins tenu par une obligation de loyauté et de
discrétion professionnelle envers La Poste pendant toute la durée de sa
période de mobilité. Cette obligation de loyauté inclut notamment
l'interdiction de se livrer à des activités concurrentes de celles exercées par
La Poste pour son propre compte ou pour celui du nouvel employeur.

La durée de la mobilité volontaire sécurisée ne sera pas prise en compte
dans le calcul de l'ancienneté de M ou Mme <>.

Les congés payés acquis par M. ou Mme <> avant le début de la période
de mobilité volontaire sécurisée sont à prendre avant le départ de
l'entreprise ou à verser sur son CET selon les règles applicables en matière
d'alimentation du CET telles qu'en vigueur à La Poste.

Pendant la durée de la mobilité volontaire sécurisée, le contractant ne
bénéficie pas des avantages sociaux prévus par la Convention Collective,
ainsi que les prestations de cette convention relatives aux contrats de



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

prévoyance et de santé à adhésion obligatoire conclus par La Poste pour ses salariés.

Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, M ou Mme <> retrouvera un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Il bénéficiera du maintien de sa classification.

Dans l'éventualité où M ou Mme <> ne souhaiterait pas reprendre les fonctions qu'il (elle) occupait avant la mise en œuvre de la période de mobilité, celui-ci (celle-ci) s'engage à en informer par écrit son responsable hiérarchique au moins 2 mois avant l'arrivée du terme de ladite période. Cette information sera effectuée par M ou Mme <> par LRAR adressé à son responsable hiérarchique, copie au service RH.

Cette rupture constituera une démission qui ne sera soumise à aucun préavis.

Fin anticipée de la période de mobilité - Réintégration

Dans le cas où l'entreprise d'accueil mettrait fin à son contrat de travail de manière anticipée (rupture de la période d'essai, licenciement) avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, M ou Mme < > pourra effectuer un retour anticipé dans l'entreprise avant le terme initialement prévu s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Naissance, adoption d'un enfant à charge,
- Mariage, divorce,
- Conclusion ou dissolution de pacte civil de solidarité (PACS),
- Décès du conjoint/partenaire pacsé, d'un enfant à charge,
- Surendettement,
- Chômage du conjoint/partenaire pacsé,
- Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'entreprise d'accueil,

Sa demande devra être formulée auprès de son responsable hiérarchique avec copie au service RH concerné, par lettre recommandée avec accusé réception dans un délai de 6 mois maximum suivant la survenance de l'une des situations citées ci-dessus.

La réintégration interviendra dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de M ou Mme < >.



LA POSTE

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste

Ce délai pourra toutefois être réduit ou supprimé en cas d'accord du responsable hiérarchique.

En dehors des hypothèses précédemment énoncées, la réintégration anticipée au sein de La Poste de M ou Mme < > ne pourra intervenir que sous réserve de l'accord de son responsable hiérarchique.

Le reste sans changement.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

A < > le < >

Pour La Poste - Nom et qualité du signataire

Nom et prénom du
salarié

Mention manuscrite « Lu et approuvé »

Signature