



Direction des Ressources Humaines Groupe
Direction du Développement RH

Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste SA

DATE D'APPLICATION

Du 01/04/2025 au 30/09/2026

EN SYNTHÈSE

La Poste SA accompagne et sécurise le parcours du salarié qui souhaite exercer une activité professionnelle dans une nouvelle entreprise, en dehors du groupe La Poste.

L'accord sur la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) du 31 mars 2025, signé avec la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CGT, organise le dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée.

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

CONTACT

Correspondants RH de Branches

Valérie DECAUX

Directrice des ressources humaines du Groupe

Référence : DECISION_2025_956
Date : 25/06/2025



Sommaire

1. Nature du dispositif prévu par La Poste.....	3
2. Conditions d'éligibilité au dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée	3
2.1 Conditions d'ancienneté	3
2.2 Objet de la mobilité.....	3
3. Durée du dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée selon l'objet de la mobilité.....	3
3.1 Mobilité au sein d'une entreprise ou d'un organisme de l'économie sociale et solidaire.....	3
3.2 Mobilité vers la Fonction publique *	4
3.2.1 Mobilité dans le cadre d'un CDI.....	4
3.2.2 Mobilité dans le cadre d'un CDD	4
4. Traitement de la demande de Mobilité Volontaire Sécurisée	5
4.1 La demande du salarié	5
4.2 L'examen de la demande et sa réponse	5
4.2.1 Principe relatif à l'autorité de décision	5
4.2.2 Vérifications préalables avant la prise de décision.....	5
4.2.3 Le formalisme de la réponse	5
4.2.4 En cas de refus.....	5
5. Effets de la Mobilité Volontaire Sécurisée	6
5.1 La suspension du contrat de travail	6
5.2 L'obligation de loyauté et de discrétion professionnelle	6
5.3 L'avenant de passage en période de Mobilité Volontaire Sécurisée	6
5.4 Informations et conseils.....	6
5.4.1 Relativement aux congés payés.....	6
5.4.2 Relativement à la prévoyance et à la santé.....	6
6. Situation du salarié à l'issue de la période de Mobilité Volontaire Sécurisée.....	7
6.1 Principes.....	7
6.2 Le salarié manifeste son souhait de réintégrer	7
6.3 Le salarié ne souhaite pas réintégrer.....	7
6.4 Cas particulier du renouvellement de Mobilité Volontaire Sécurisée pour effectuer un CDD dans la Fonction publique.....	7
7. La possibilité de retour anticipé prévu par le dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée	7
7.1 Exercice de la possibilité de retour	7
7.2 La demande	8
7.3 La réintégration.....	8
8. L'accompagnement financier de la Mobilité Volontaire Sécurisée vers l'ESS.....	8
ANNEXE 1 : Demande de MVS.....	9
ANNEXE 2 : Invitation à entretien MVS.....	10
ANNEXE 3 : Refus de MVS	11
ANNEXE 4 : Acceptation de MVS.....	12
ANNEXE 5 : Avenant au contrat de travail	13



1. Nature du dispositif prévu par La Poste

L'accord sur la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) du 31 mars 2025, complète les dispositions légales (articles L1222-12 à L1222-16 du Code du travail) relatives à la Mobilité Volontaire Sécurisée.

Ainsi, le salarié de La Poste SA peut s'absenter pour une durée déterminée afin d'exercer une activité salariée à l'extérieur du groupe La Poste :

- . dans une entreprise, en CDI,
- . dans un organisme de l'Economie Sociale et Solidaire (association, mutuelle, fondation, ...) en CDI,
- . dans la fonction publique, en CDI ou en CDD.

Vis-à-vis de La Poste, son contrat de travail est alors suspendu.

Tout au long de la période de mobilité, le salarié a une possibilité de retour à La Poste.

2. Conditions d'éligibilité au dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée

2.1 Conditions d'ancienneté

Le dispositif de Mobilité Volontaire Sécurisée est ouvert au salarié en CDI de La Poste SA, qui bénéficie 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.

2.2 Objet de la mobilité

La mobilité doit avoir pour objet une activité exercée, à temps complet ou à temps partiel, dans le cadre :

- d'un CDI dans une entreprise ou dans une structure de l'Economie Sociale et Solidaire
- d'un CDI ou d'un CDD dans la Fonction publique.

Le salarié doit apporter la preuve de son futur recrutement : copie du contrat de travail, promesse d'embauche, etc.

3. Durée du dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée selon l'objet de la mobilité

3.1 Mobilité au sein d'une entreprise ou d'un organisme de l'économie sociale et solidaire

La durée d'une Mobilité Volontaire Sécurisée, effectuée à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre d'un CDI, au sein d'une entreprise ou d'un organisme de l'Economie Sociale et Solidaire, est de 12 mois maximum sans renouvellement possible.

Si la durée demandée de Mobilité Volontaire Sécurisée est inférieure à 12 mois, aucun renouvellement ne sera possible ultérieurement.

Ainsi, par exemple, une demande de Mobilité Volontaire Sécurisée de 8 mois ne pourra pas être prolongée de 4 mois.



3.2 Mobilité vers la Fonction publique *

La durée de la Mobilité Volontaire Sécurisée vers la Fonction publique * varie selon qu'elle s'effectue dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD.

3.2.1 Mobilité dans le cadre d'un CDI

La durée d'une Mobilité Volontaire Sécurisée effectuée à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un CDI vers la fonction publique * est de 12 mois maximum.

Remarque : un salarié lauréat d'un concours de la fonction publique devient fonctionnaire dès lors qu'il accepte le bénéfice du concours. La Mobilité Volontaire Sécurisée (notamment le temps de sa période de stage statutaire) est donc impossible.

3.2.2 Mobilité dans le cadre d'un CDD

La durée d'une Mobilité Volontaire Sécurisée effectuée à temps plein ou à temps partiel dans le cadre d'un CDD vers la fonction publique * est de 36 mois maximum (correspondant à la durée maximale du CDD de droit public).

Les dates de début et de fin de la Mobilité Volontaire Sécurisée doivent être identiques à celles du contrat de travail à durée déterminée proposé.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une ou plusieurs prolongation(s) de Mobilité Volontaire Sécurisée en cas de renouvellement de son CDD, et ce dans le respect des 36 mois maximum de Mobilité Volontaire Sécurisée prévus.

La prolongation est de droit dès lors qu'une période de Mobilité Volontaire Sécurisée a déjà été accordée.

Le salarié devra prévenir La Poste de la prolongation du contrat de travail dans sa fonction publique d'accueil, au plus tôt, et selon les modalités prévues au [§ 6.4](#).

Pour information :

Le contrat de travail d'un agent de la fonction publique en CDD est écrit et ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration.

Si l'agent a été recruté sur un contrat renouvelable, l'administration doit l'informer de sa décision de le renouveler ou non en respectant un délai de prévenance. Le délai de prévenance dépend de la durée du ou des contrats précédents :

- 8 jours lorsque la durée du contrat précédent est inférieure à 6 mois
- 1 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois lorsque la durée du contrat précédent est égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois en cas de passage en CDI.

Pour calculer la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent (pas seulement du dernier contrat). Le délai de prévenance se décompte de date à date à partir de la fin du contrat.

() Fonction publique est entendue comme administration au sens large, y compris les EPIC*



4. Traitement de la demande de Mobilité Volontaire Sécurisée

4.1 La demande du salarié

Au moins 3 mois avant le début de la mobilité, le salarié candidat à une Mobilité Volontaire Sécurisée formalise sa demande auprès de son responsable hiérarchique avec copie à son service RH de NTG (Niveau Territorial de Gestion) par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par tout autre moyen conférant date certaine à la date d'envoi et à la date de réception.

La demande (voir modèle en [annexe 1](#)) doit préciser / comporter :

- la date souhaitée de début et de fin de la Mobilité Volontaire Sécurisée,
- la durée demandée de Mobilité Volontaire Sécurisée,
- la nature du contrat exercé (CDI ou CDD pour la Fonction publique),
- le nom et coordonnées de la structure d'accueil,
- tout élément justificatif : offre d'embauche, nature/description du poste, promesse d'embauche, etc.

4.2 L'examen de la demande et sa réponse

4.2.1 Principe relatif à l'autorité de décision

Le bénéfice de la Mobilité Volontaire Sécurisée relève de la décision finale du Directeur des Ressources Humaines du NTG (Niveau Territorial de Gestion).

Toutefois, l'acceptation de la MVS est automatique pour les salariés en transition professionnelle et pour ceux qui exercent une fonction en attrition.

Le Directeur des Ressources Humaines peut accepter un départ en Mobilité Volontaire Sécurisée dans un délai inférieur à 3 mois entre la date de la demande de l'agent et la date de départ.

4.2.2 Vérifications préalables avant la prise de décision

Le Directeur des Ressources Humaines du NTG (Niveau Territorial de Gestion) vérifie que les conditions d'éligibilité au dispositif sont remplies par le salarié ([Cf. § 2](#)).

Il contrôle la conformité du motif avancé et celle de la durée demandée de la Mobilité Volontaire Sécurisée.

4.2.3 Le formalisme de la réponse

Dans un délai total de 30 jours à réception de la demande :

- un entretien est organisé avec le salarié pour qu'il présente son projet, par un interlocuteur RH et/ou le manager, qui devra/devront lui décrire les caractéristiques et conséquences de la Mobilité Volontaire Sécurisée ([cf. § 5](#) et modèle de convocation à l'entretien en [annexe 2](#)).
- la réponse d'acceptation ou de refus est transmise au salarié par le Directeur des Ressources Humaines du NTG (voir modèles en [annexe 3](#) ou [4](#)).

En cas d'acceptation de la Mobilité Volontaire Sécurisée, un avenant au contrat de travail est réalisé et transmis au salarié ([cf. § 5.3](#)).

4.2.4 En cas de refus

Le refus du bénéfice de la Mobilité Volontaire Sécurisée n'a pas à être obligatoirement motivé.



Le salarié peut déposer une nouvelle demande de Mobilité Volontaire Sécurisée 3 mois après la date de notification du refus précédent.

Pour information :

Après 2 refus successifs à la demande de Mobilité Volontaire Sécurisée, le salarié bénéficie de plein droit du congé spécifique lié au bénéfice d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP).

5. Effets de la Mobilité Volontaire Sécurisée

5.1 La suspension du contrat de travail

Pendant la durée de la Mobilité Volontaire Sécurisée, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié :

- n'est plus rémunéré par La Poste,
- n'acquiert ni ancienneté, ni droit à congés payés,
- ne bénéficie pas des garanties prévoyance et santé du contrat collectif,
- ne bénéficie pas des avantages sociaux prévus par la convention collective.

5.2 L'obligation de loyauté et de discrétion professionnelle

Le salarié reste tenu par une obligation de loyauté et de discrétion professionnelle envers La Poste pendant toute la durée de sa période de Mobilité Volontaire Sécurisée.

5.3 L'avenant de passage en période de Mobilité Volontaire Sécurisée

Le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail Poste qui précise : l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, le délai dans lequel le salarié informe par écrit La Poste de son choix de réintégrer ou non, la possibilité de retour anticipé (voir modèle en [annexe 5](#)).

5.4 Informations et conseils

5.4.1 Relativement aux congés payés

Les congés payés acquis par le salarié avant le début de la période de Mobilité Volontaire Sécurisée doivent être liquidés avant le départ de l'entreprise, ou être versés sur son CET selon les règles applicables à La Poste en matière d'alimentation du CET.

5.4.2 Relativement à la prévoyance et à la santé

Avant de commencer sa période de suspension de contrat dans le cadre de la Mobilité Volontaire Sécurisée, le salarié doit vérifier que son nouvel employeur lui fait bénéficier de garanties prévoyance et frais de santé pour lui-même et sa famille dès le 1er jour d'embauche ou bien rechercher des solutions personnelles d'assurance.

En effet, les garanties frais de santé 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 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.



6. Situation du salarié à l'issue de la période de Mobilité Volontaire Sécurisée

6.1 Principes

Le salarié doit, et avant le terme de la Mobilité Volontaire Sécurisée, informer clairement son responsable RH de NTG (Niveau Territorial de Gestion) de son choix de réintégrer ou non La Poste, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen conférant date certaine à la date d'envoi et à la date de réception.

Aucune rupture conventionnelle ne peut être négociée entre le salarié et La Poste au cours ou au terme d'une Mobilité Volontaire Sécurisée.

6.2 Le salarié manifeste son souhait de réintégrer

Dans les 2 mois qui précèdent le terme de la Mobilité Volontaire Sécurisée, le salarié doit manifester clairement son intention de réintégrer La Poste à la date prévue de fin de Mobilité Volontaire Sécurisée.

Lorsque le salarié réintègre La Poste, il retrouve un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Sa classification est maintenue.

Préalablement à sa réintégration, le salarié est reçu par un responsable RH et/ou son futur manager pour un entretien d'accueil.

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

6.3 Le salarié ne souhaite pas réintégrer

Dans les 2 mois qui précèdent le terme de la Mobilité Volontaire Sécurisée, le salarié informe La Poste clairement et de façon non équivoque, de sa volonté de ne plus jamais reprendre ses fonctions à partir de la date prévue de fin de Mobilité Volontaire Sécurisée.

En conséquence, le contrat est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis.

6.4 Cas particulier du renouvellement de Mobilité Volontaire Sécurisée pour effectuer un CDD dans la Fonction publique

En raison des délais de prévenance applicables au renouvellement d'un contrat à durée déterminée de droit public ([cf. § 3.2.2](#)), il est admis que le postier établisse sa demande de prolongation de Mobilité Volontaire Sécurisée moins de 2 mois avant le terme prévu de la Mobilité Volontaire Sécurisée.

Toutefois, dans les 2 mois qui précèdent la date prévue de fin de Mobilité Volontaire Sécurisée, le salarié doit faire part à son responsable RH de NTG de son intention de prolongation dans l'attente de la décision définitive de son service d'accueil et donc, de sa future demande.

7. La possibilité de retour anticipé prévu par le dispositif postal de Mobilité Volontaire Sécurisée

7.1 Exercice de la possibilité de retour

Le postier bénéficie d'une possibilité de retour, à tout moment, au cours de la période de Mobilité Volontaire Sécurisée.



7.2 La demande

Le salarié formule sa demande de réintégration anticipée auprès du service RH de son NTG (Niveau Territorial de Gestion), par lettre recommandée avec accusé réception, ou par tout autre moyen conférant date certaine à la date d'envoi et à la date de réception.

7.3 La réintégration

La réintégration intervient dans un délai maximum de 2 mois suivant la date de réception de la demande.

Ce délai peut être réduit ou supprimé en cas d'accord du Directeur des Ressources Humaines du NTG.

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 du maintien de sa classification.

Préalablement à sa réintégration, le salarié est reçu par un responsable RH et/ou son futur manager pour un entretien d'accueil.

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

8. L'accompagnement financier de la Mobilité Volontaire Sécurisée vers l'ESS

Lorsqu'une Mobilité Volontaire Sécurisée vers l'ESS est accordée, et en cas de perte de rémunération fixe annuelle brute d'au moins 5 %, alors, le postier peut bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à maximum 6 mois de sa rémunération fixe annuelle, s'il répond aux conditions et modalités prévues par la Décision de 2025 «Accompagnement financier des mobilités vers le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS)» sur l'accompagnement financier de la mobilité du postier vers l'Economie Sociale et Solidaire.

Le montant global de l'accompagnement financier est versé pour moitié en début de congé, et pour la seconde moitié, uniquement en cas de départ définitif du postier.

Cette indemnité est soumise à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.



ANNEXE 1 : Demande de MVS

Prénom Nom
Identifiant RH
Fonction
Affectation
Adresse personnelle
Code postal / ville
Mail :

Mme/M le Directeur l'établissement

A
Le

Objet : Demande de Mobilité Volontaire Sécurisée

Madame, Monsieur,

Afin de pouvoir diversifier mon expérience professionnelle, je souhaite bénéficier d'une Mobilité Volontaire Sécurisée à partir du XXX et jusqu'au XXX, soit une durée de XXX mois selon les conditions prévues par la Décision de 2025 sur « La mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste SA ».

Cette mobilité sera effectuée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée/déterminée auprès de « Nom de l'entreprise » / de la structure de l'ESS / de la Fonction publique » situé(e) « adresse ». J'y exercerai les fonctions de « XXX ».

Je vous joins pour preuve du bienfondé de ma demande de Mobilité Volontaire Sécurisée *[descriptif du document transmis]*.

Je m'engage à respecter mon obligation de loyauté et de discrétion professionnelle envers La Poste.

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

Signature



ANNEXE 2 : Invitation à entretien MVS

NOM DE LA DIRECTION
Tél. : +33 (0)0 00 00 00 00
Mobile : +33 (0)0 00 00 00 00
prenom.nom@laposte.fr

M/ Mme
ADRESSE
00000 COMMUNE

A
Le

Objet : Invitation à un entretien comme suite à votre demande de Mobilité Volontaire Sécurisée

Madame, Monsieur,

Nous avons bien reçu le XXX votre demande de Mobilité Volontaire Sécurisée.

Afin d'en échanger, je vous convie à un entretien le XXX à XXX heures qui se déroulera *si entretien physique*, indiquer l'adresse / *si entretien distanciel* indiquer les modalités de connexion.

A cette occasion, vous présenterez votre projet, votre futur employeur et apporterez la preuve de votre future embauche. Vous pouvez d'ores et déjà me communiquer ces éléments à l'adresse mail ci-dessus.

Les effets et conséquences du bénéfice d'une Mobilité Volontaire Sécurisée vous seront expliqués.

Une décision d'acceptation ou de refus d'octroi de la Mobilité Volontaire Sécurisée sera prise ultérieurement à cet entretien, et vous sera communiquée.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Prénom Nom
Fonction



ANNEXE 3 : Refus de MVS

NOM DE LA DIRECTION
Tél. : +33 (0)0 00 00 00 00
Mobile : +33 (0)0 00 00 00 00
prenom.nom@laposte.fr

M/ Mme
ADRESSE
00000 COMMUNE

A
Le

Objet : Demande de Mobilité Volontaire Sécurisée

Madame, Monsieur,

Comme suite à l'entretien du XXX et à l'examen de votre demande, j'ai le regret de vous informer que nous n'y donnons pas une suite favorable.

Je vous souhaite néanmoins pleine réussite dans votre avenir professionnel. Votre acteur RH reste à votre disposition.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Prénom Nom
Fonction



ANNEXE 4 : Acceptation de MVS

NOM DE LA DIRECTION
Tél. : +33 (0)0 00 00 00 00
Mobile : +33 (0)0 00 00 00 00
prenom.nom@laposte.fr

M/ Mme
ADRESSE
00000 COMMUNE

A
Le

Objet : Demande de Mobilité Volontaire Sécurisée

Madame, Monsieur,

Comme suite à l'entretien du XXX et à l'examen de votre demande, j'ai le plaisir de vous informer que nous y donnons une suite favorable.

Votre Mobilité Volontaire Sécurisée est prévue pour la période allant du XXX au XXX sous condition de transmission, au plus tôt, de votre contrat de travail.

Je vous rappelle que vous avez, au cours de cette période, une obligation de loyauté et de discrétion professionnelle vis à vis La Poste.

Vous devrez aussi prévenir La Poste de vos intentions avant le terme de votre Mobilité Volontaire Sécurisée, conformément au paragraphe 6 de la Décision « Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste SA » de 2025.

L'avenant à votre contrat de travail précisant les modalités de la Mobilité Volontaire Sécurisée vous sera prochainement transmis.

Je vous souhaite une belle expérience professionnelle et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Prénom Nom
Fonction



ANNEXE 5 : 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 5 857 785 892 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 9 rue du Colonel Pierre Avia, 75015 Paris, 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.

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.

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.

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

Pendant la durée de la mobilité volontaire sécurisée, le contractant ne bénéficie pas des avantages sociaux prévus par la Convention Collective, ainsi que des prestations de cette convention relatives aux contrats de prévoyance et de santé à adhésion obligatoire conclus par La Poste pour ses salariés.

Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée

Sauf cas particulier de Mobilité Volontaire Sécurisée vers la Fonction publique et en CDD (Cf. paragraphe 6.4 de la Décision « Mobilité volontaire sécurisée des salariés de La Poste SA » de 2025), le salarié devra dans les 2 mois qui précèdent le terme de la MVS, manifester clairement son intention de réintégrer ou non La Poste par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son responsable RH de NTG (Niveau Territorial de Gestion) ou par tout autre moyen conférant date certaine à la date d'envoi et à la date de réception.



Dans l'éventualité d'une demande de réintégration, 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.

Si M ou Mme <...> informe de son souhait de ne pas reprendre les fonctions qu'il (elle) occupait avant la mise en œuvre de la période de mobilité, cette rupture de contrat constituera une démission qui ne sera soumise à aucun préavis.

Fin anticipée de la période de mobilité

A tout moment au cours de la période de mobilité volontaire sécurisée, M ou Mme <...> bénéficie d'une garantie de retour.

M ou Mme <...> formulera alors sa demande de réintégration anticipée auprès de son responsable RH de NTG (niveau Territorial de Gestion), par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par tout autre moyen conférant date certaine à la date d'envoi et à la date de réception

La réintégration interviendra dans un délai maximum de 2 mois suivant la date de réception de la demande de M ou Mme <...>. Ce délai pourra être réduit ou supprimé en cas d'accord du Directeur des Ressources Humaines du NTG.

A son retour, 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.

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
Signature

Le salarié - Nom et prénom
Mention manuscrite « Lu et approuvé »
Signature