

Annexe 5 convention « CCT faîtière »¹ :

Plan social

¹ Les renvois dans le plan social font référence à la CCT Poste CH SA.
Le plan social s'applique au même titre pour Poste CH SA, PostFinance SA et CarPostal.

Table des matières

1. BASES	3
2. OBJET ET BUT	3
3. CHAMP D'APPLICATION	3
4. MODIFICATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL	3
4.1 Acceptabilité générale	3
4.2 Compensation.....	4
5. PERTE D'EMPLOI	5
5.1 Durée du droit / plafond de coûts par collaborateur/collaboratrice	5
5.2 Collaborateurs/collaboratrices de plus de 55 ans et ayant plus de 20 ans de service.....	5
5.3 Procédure	5
5.4 Paquets de prestations	6
5.4.1 Paquet de prestations 1: soutien dans la recherche d'un emploi.....	6
5.4.2 Paquet de prestations 2: départ avec mesures de formation.....	8
5.4.3 Paquet de prestations 3: exercice d'une activité indépendante	9
5.4.4 Paquet de prestations 4: remplacement externe	9
5.4.5 Changement de paquet de prestations	9
5.4.6 Absence de choix de paquet de prestations.....	9
5.5 Fin de l'activité auprès de la Poste.....	9
6. DÉPART À LA RETRAITE	9
6.1 Prestations en cas de retraite prise dans le cadre du plan social	9
7. CAS DE RIGUEUR.....	10
8. COLLABORATION ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX.....	10
8.1 Constitution du groupe de contrôle paritaire.....	10
8.2 Attributions du groupe de contrôle paritaire	10
8.3 Décisions du groupe de contrôle paritaire.....	10
9. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	10
10. DISPOSITIONS FINALES.....	11

1. Bases

La présente annexe 5 «Plan social» se fonde sur le chiffre 2.32 CCT Poste CH SA.

2. Objet et but

- ¹ La Poste et les collaborateurs/collaboratrices touchés par un changement organisationnel mettent tout en œuvre pour ouvrir des perspectives de sauvegarde des emplois. Les mesures convenues dans le présent plan social sont destinées à favoriser durablement la réalisation de cet objectif, étant entendu qu'une grande importance est également dévolue à l'autoresponsabilité des personnes concernées.
- ² Lors de l'application individuelle des mesures prévues, il faut tenir compte en particulier de l'âge, de la situation personnelle, de l'état de santé et des capacités de la personne concernée. Les priorités du collaborateur/de la collaboratrice sont si possible également prises en considération.
- ³ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 31 collaborateurs/collaboratrices, la Poste en informe les syndicats afin qu'ils puissent exercer leur droit d'être entendus (degré 2 de participation).
- ⁴ Si les suppressions de postes découlant d'un changement organisationnel touchent au moins 450 collaborateurs/collaboratrices et au moins 250 unités de personnel, des négociations sur des mesures d'accompagnement (complétant le présent plan social) sont menées avec les syndicats immédiatement après que la Poste a pris sa décision.
- ⁵ Les mesures d'accompagnement peuvent comporter les éléments suivants (liste exhaustive):
 - réductions de la durée du travail
 - modèles de solidarité
 - temps partiel pour le personnel âgé
 - solutions de retraite

3. Champ d'application

- ¹ Le présent plan social s'applique aux collaborateurs/collaboratrices ayant terminé leur période d'essai et qui sont touchés par une réorganisation de l'exploitation entraînant la résiliation ou le congé-modification de leurs rapports de travail.
- ² Pour entrer dans le champ d'application du présent plan social, les collaborateurs/collaboratrices doivent être titulaires d'un CIT de durée indéterminée non résilié au moment où la perte de leur emploi ou le congé-modification de leurs rapports de travail leur est personnellement notifiée.
- ³ Les collaborateurs/collaboratrices à qui un emploi conforme à l'acceptabilité générale peut être proposé sont soumis aux dispositions du chiffre 4.

4. Modification des rapports de travail

4.1 Acceptabilité générale

- ¹ S'il est nécessaire de modifier le CIT en vigueur en raison d'un changement organisationnel, les dispositions ci-après s'appliquent.

Le nouvel emploi est réputé acceptable si:

- le nouveau salaire de base annuel¹ est inférieur de 10% au plus à l'ancien (modification du taux d'occupation incluse)
 - le temps de trajet entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ou lieu d'attache n'excède pas 60 minutes (pour le personnel à temps partiel avec taux d'occupation jusqu'à 50%: 40 minutes). Est déterminant le trajet entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ou lieu d'attache effectué par les moyens de transport utilisés avant le changement (véhicule privé ou transports publics sans les trajets de courte distance dans la localité)
S'il est jusqu'à 30 minutes au maximum plus long que l'ancien, le nouveau temps de trajet pour se rendre au travail est réputé dans tous les cas acceptable
 - le salaire est conforme aux usages professionnels et locaux, en particulier aux conditions de la CCT ou du contrat-type de travail
- ² L'acceptabilité générale se fonde toujours sur le salaire de base annuel sans les allocations.
- ³ Calcul du temps de trajet:
- avec les transports publics: sur le site Internet des CFF
 - avec un véhicule privé: sur le site Internet de Google Maps.
- ⁴ Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le nouvel emploi et que celui-ci est réputé acceptable, la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité, moyennant le respect du délai de congé contractuel.
- ⁵ Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le nouvel emploi et que celui-ci n'est pas réputé acceptable, son droit aux prestations du plan social reste inchangé.

4.2 Compensation

- ¹ La date de référence pour tous les calculs est celle où le collaborateur/la collaboratrice est personnellement informé(e) de la modification de ses rapports de travail.
- ² Les réductions de salaire et/ou de taux d'occupation, les suppressions d'allocations et les frais de trajet supplémentaires sont compensés comme indiqué ci-après sous la forme d'un paiement unique effectué en règle générale avec le dernier salaire conforme aux anciens rapports de travail.

Réduction du salaire et/ou du taux d'occupation	
Calcul du droit	Compensation
Jusqu'à 5 ans de service y compris	50% de la différence de salaire de base annuel
Dès le début de la 6e année jusqu'à 10 ans de service y compris	100% de la différence de salaire de base annuel
Dès le début de la 11e année de service	150% de la différence de salaire de base annuel

Le délai de congé est indemnisé par la compensation.

Suppression d'allocations	
En cas de suppression de l'une des allocations ci-après, le montant excédant CHF 1200.- (base annuelle) est compensé conformément au tableau ci-dessous, en règle générale avec le dernier salaire conforme aux anciens rapports de travail. Sont compensées: suppléments de salaire pour le travail du soir selon chiffre 2.12.2 al. 2, pour le travail de nuit selon chiffre 2.12.3 al. 2 let. b et al. 4 CCT Poste CH SA, supplément de salaire pour le travail du dimanche chiffre 2.12.4 al. 2 CCT Poste CH SA et allocations de remplacement selon chiffre 2.19.6 al. 3 CCT Poste CH SA.	
Calcul du droit	Compensation du montant excédant CHF 1200.-
Jusqu'à 5 ans de service y compris	50%
Dès le début de la 6e année jusqu'à 10 ans de service y compris	100%
Dès le début de la 11e année de service	150%

¹ Dans le présent plan social, le salaire de base annuel s'entend compte tenu du taux d'occupation et y compris le 13^e salaire, mais sans les allocations (assurées et non assurées) et avant prélèvement des cotisations du collaborateur/de la collaboratrice aux assurances sociales.

Frais de trajet	
Frais de trajet supplémentaires pendant un an, sur présentation des justificatifs	CHF 2400.– au plus, à titre unique

5. Perte d'emploi

5.1 Durée du droit / plafond de coûts par collaborateur/collaboratrice

¹ Chaque collaborateur/collaboratrice a droit aux mesures visant à trouver une solution pendant une durée maximale déterminée. Cette durée du droit, qui détermine le plafond de coûts, est calculée en fonction du nombre d'années de service du collaborateur/de la collaboratrice au moment où il/elle est personnellement informé(e) de la perte de son emploi.

Années de service	Collaborateurs/collaboratrices sans obligation d'assistance	Collaborateurs/collaboratrices avec obligation d'assistance
Jusqu'à 2 ans de service révolus	4 mois ou salaires mensuels	7 mois ou salaires mensuels
De plus de 2 ans à 5 ans de service révolus	5 mois ou salaires mensuels	8 mois ou salaires mensuels
De plus de 5 ans à 10 ans de service révolus	8 mois ou salaires mensuels	11 mois ou salaires mensuels
De plus de 10 ans à 20 ans de service révolus	12 mois ou salaires mensuels	15 mois ou salaires mensuels
Plus de 20 ans de service	17 mois ou salaires mensuels	20 mois ou salaires mensuels

² Calcul: un salaire mensuel correspond au salaire de base annuel divisé par 12.

³ Le collaborateur/la collaboratrice peut bénéficier des prestations selon le chiffre 0 jusqu'à concurrence du montant de son plafond de coûts, sous réserve du chiffre 5.5. Il n'existe aucun droit à bénéficier de l'intégralité du plafond de coûts. Les salaires versés à compter du mois suivant celui où le collaborateur/la collaboratrice est personnellement informé(e) de la perte de son emploi sont considérés comme faisant partie des prestations imputées sur le plafond de coûts.

5.2 Collaborateurs/collaboratrices de plus de 55 ans et ayant plus de 20 ans de service

¹ Les collaborateurs/collaboratrices de plus de 55 ans et ayant plus de 20 ans de service à leur actif ainsi qu'un taux d'occupation supérieur à 20% bénéficient, s'ils optent pour le paquet de prestations 1 selon le chiffre 5.4.1, d'une garantie d'emploi jusqu'à 62 ans révolus, puis d'une retraite anticipée conformément au chiffre 6.

² Leur salaire de base annuel est réduit de 10% au plus après un an au plus tôt. La réduction intervient si aucun nouvel emploi n'a été trouvé ou si le collaborateur/la collaboratrice exerce une activité ou occupe un nouveau poste classés à un échelon inférieur. La différence de salaire de base annuel n'est pas compensée.

³ Le paiement de 90% de l'ancien salaire de base annuel est garanti jusqu'à la retraite (conformément au chiffre 5.2, alinéa 1). L'application des mesures salariales générales est suspendue jusqu'à ce que le montant de la garantie (différence entre le salaire de base annuel de la nouvelle fonction et 90% de l'ancien salaire de base annuel) soit résorbé.

5.3 Procédure

La Poste assiste et conseille le collaborateur/la collaboratrice dès le moment où il/elle est personnellement informé(e) de la perte de son emploi. Le collaborateur/la collaboratrice doit opter pour l'un des paquets de prestations définis au chiffre 0, sous réserve du chiffre 5.5. Un accord doit être conclu, dans lequel sont fixés notamment le choix du paquet de prestations et la date de la fin des rapports de travail.

5.4 Paquets de prestations

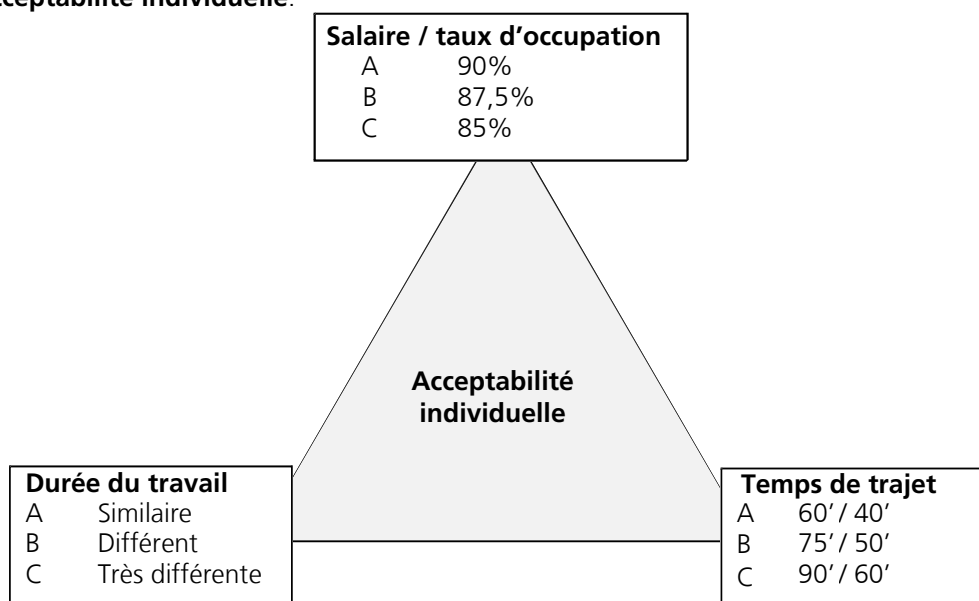
5.4.1 Paquet de prestations 1: soutien dans la recherche d'un emploi

- ¹ Après avoir été personnellement informé(e) de la perte de son emploi, le collaborateur/la collaboratrice reste au service de la Poste pendant la période définie au chiffre 5.1. Le délai de congé contractuel est inclus dans cette période, qui doit être mise à profit pour trouver un nouvel emploi interne ou externe en déployant tous les efforts nécessaires à cet effet.
- ² Durant cette période, le collaborateur/la collaboratrice reste si possible intégré au processus de travail. Si son maintien dans son ancienne activité n'est pas possible, la Poste peut l'affecter à une autre activité acceptable au sein du groupe. Le collaborateur/la collaboratrice perçoit son ancien salaire mensuel. Les droits au remboursement de frais ou à des allocations selon la CCT Poste découlant de l'activité exercée durant la période ci-dessus sont accordés en sus du plafond de coûts. La compensation de soldes de vacances (y compris les congés de prime de fidélité), de travail supplémentaire ou d'autres crédits de temps doit être convenue entre la Poste et le collaborateur/la collaboratrice. A défaut de solution consensuelle, la compensation peut être ordonnée par la Poste.
- ³ Si le collaborateur/la collaboratrice trouve un nouvel emploi interne, l'accord est révoqué et remplacé par le nouveau CIT. S'il/si elle trouve un emploi externe avant la fin prévue des rapports de travail, une nouvelle date de départ est convenue par écrit.
- ⁴ L'assistance fournie par la Poste consiste en ceci:
 - informer immédiatement les collaborateurs/collaboratrices concernés des postes à repourvoir
 - si un collaborateur/une collaboratrice possède les qualités professionnelles et personnelles requises pour occuper un poste à repourvoir, considérer sa candidature comme prioritaire
 - si le poste ne lui est pas attribué, le collaborateur/la collaboratrice peut demander qu'on lui en communique les raisons par écrit

5.4.1.1 Acceptabilité individuelle

- ¹ La Poste et le collaborateur/la collaboratrice conviennent de l'acceptabilité individuelle. Le collaborateur/la collaboratrice définit lui-même/elle-même son niveau de flexibilité en fixant ses priorités en matière de salaire, de durée du travail et de temps de trajet. Après six mois, l'acceptabilité individuelle est assouplie d'un niveau (de A à B, de B à C; C reste C).
- ² Les collaborateurs/collaboratrices de plus de 55 ans et ayant plus de 20 ans de service à leur actif ainsi qu'un taux d'occupation supérieur à 20% définissent leur acceptabilité individuelle sur la base des critères de durée du travail et de temps de trajet. Ils choisissent une fois le niveau B et une fois le niveau C. Après six mois, l'acceptabilité individuelle est assouplie d'un niveau (de B à C; C reste C).

Acceptabilité individuelle:



Choisir A pour une flexibilité minimale et C pour une flexibilité maximale. Chaque niveau A, B et C ne peut être choisi qu'une seule fois.

	Salaire / taux d'occupation	Durée du travail	Temps de trajet
A	90% du salaire de base annuel	Réglementation similaire de la durée du travail	60 minutes; personnel à temps partiel avec taux d'occupation jusqu'à 50%: 40 minutes
B	87,5% du salaire de base annuel	Réglementation différente de la durée du travail	75 minutes; personnel à temps partiel avec taux d'occupation jusqu'à 50%: 50 minutes
C	85% du salaire de base annuel	Réglementation très différente de la durée du travail	90 minutes; personnel à temps partiel avec taux d'occupation jusqu'à 50%: 60 minutes

Les calculs relatifs à l'acceptabilité individuelle doivent toujours se fonder sur la comparaison des salaires de base annuels sans les allocations.

Temps de trajet

Durée d'un trajet simple entre le domicile et le nouveau lieu de travail ou d'attache, effectué par les moyens de transport utilisés avant le changement:

- avec les transports publics: sur le site Internet des CFF
- avec un véhicule privé: sur le site Internet de Google Maps.

5.4.1.2 Déroulement

La Poste et le collaborateur/la collaboratrice conviennent de l'acceptabilité individuelle d'un nouvel emploi conformément au chiffre 5.4.1.1. Le collaborateur/la collaboratrice se fixe ensuite un objectif professionnel, avec le soutien de la Poste. Conjointement avec cette dernière, il/elle définit en outre les mesures qui l'aideront à réaliser cet objectif. Enfin, il/elle s'engage à postuler des emplois internes et externes et à se comporter de manière à contribuer à la recherche d'une solution. Si elle le juge opportun, la Poste peut charger un service spécialisé externe d'assister le collaborateur/la collaboratrice.

5.4.1.3 Perfectionnement

Pour améliorer l'employabilité du collaborateur/de la collaboratrice, il est possible de mettre à sa disposition, en sus du plafond de coûts, une aide financière de CHF 15 000.– au plus (frais de cours et temps de travail). Il n'existe aucun droit à bénéficier de cette aide et les frais de déplacement sont à la charge du collaborateur/de la collaboratrice. La possibilité de bénéficier de ce montant s'éteint automatiquement avec l'acceptation d'un emploi ou à l'échéance de la période selon le chiffre 5.4.1, pour autant que le perfectionnement n'ait pas encore débuté.

5.4.1.4 Occupation d'un nouvel emploi

¹ Les anciens rapports de travail prennent fin au moment où le collaborateur/la collaboratrice occupe un nouvel emploi interne ou externe. La réduction de salaire et les frais de trajet supplémentaires liés au nouvel emploi sont indemnisés dans la limite du plafond de coûts (selon le tableau ci-après). Ils sont compensés comme indiqué ci-dessous sous la forme d'un paiement unique effectué en règle générale avec le dernier salaire conforme aux anciens rapports de travail, sur présentation des justificatifs correspondants par le collaborateur/la collaboratrice.

Réduction du salaire et/ou du taux d'occupation	
Calcul du droit	Compensation maximale
Jusqu'à 5 ans de service y compris	50% de la différence de salaire de base annuel
Dès le début de la 6 ^e année jusqu'à 10 ans de service y compris	100% de la différence de salaire de base annuel
Dès le début de la 11 ^e année de service	150% de la différence de salaire de base annuel

Le délai de congé est indemnisé par la compensation.

Frais de trajet	
Frais de trajet supplémentaires pendant un an, sur présentation des justificatifs	CHF 2400.– au plus

² La date de référence pour déterminer le nombre d'années de service est celle où le collaborateur/la collaboratrice est personnellement informé(e) de la perte de son emploi.

5.4.1.5 Refus d'un emploi

¹ Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le nouvel emploi et que celui-ci est réputé individuellement acceptable, la Poste peut résilier les rapports de travail sans indemnité, moyennant le respect du délai de congé individuel.

² Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le nouvel emploi et que celui-ci n'est pas réputé individuellement acceptable, son droit aux prestations du plan social reste inchangé.

5.4.1.6 Refus de collaboration constructive

Si le collaborateur/la collaboratrice refuse de collaborer de manière constructive (par exemple non-postulation d'emplois ou manquements dans le comportement), la Poste peut, après un avertissement écrit, résilier les rapports de travail moyennant le respect du délai de congé contractuel. Le droit à d'autres prestations du plan social s'éteint.

5.4.2 Paquet de prestations 2: départ avec mesures de formation

Le collaborateur/la collaboratrice opte pour un perfectionnement postérieur à son départ. Les frais de perfectionnement externe (sans les frais de déplacement) sont pris en charge dans la limite du solde du plafond de coûts, sur présentation des justificatifs correspondants. Le collaborateur/la collaboratrice et la Poste conviennent de la date du départ. A défaut d'accord, le départ a lieu à la fin du délai de congé contractuel.

5.4.3 Paquet de prestations 3: exercice d'une activité indépendante

Le collaborateur/la collaboratrice opte pour l'exercice d'une activité indépendante. Il/elle bénéficie alors, dans la limite du plafond de coûts, d'un service de conseil choisi par la Poste aux fins de l'établissement d'un plan d'affaires. S'y ajoute une aide financière au démarrage s'élevant à trois salaires mensuels au plus, mais toujours dans la limite du plafond de coûts. L'aide financière au démarrage n'est accordée que si un plan d'affaires a été établi et jugé prometteur par le service spécialisé. Le collaborateur/la collaboratrice et la Poste conviennent de la date du départ. A défaut d'accord, le départ a lieu à la fin du délai de congé contractuel.

5.4.4 Paquet de prestations 4: remplacement externe

Le collaborateur/la collaboratrice bénéficie, dans la limite du plafond de coûts, du soutien d'un prestataire de remplacement externe (outplacement) pendant six mois au plus ainsi que d'une dispense de travail à hauteur de 50% pendant trois mois au plus. Le collaborateur/la collaboratrice et la Poste conviennent de la date du départ. A défaut d'accord, le départ a lieu à la fin du délai de congé contractuel.

5.4.5 Changement de paquet de prestations

Le collaborateur/la collaboratrice peut demander de changer de paquet de prestations (le passage au paquet de prestations 1 est exclu). Si elle rejette la demande, la Poste doit motiver sa décision. Les prestations déjà utilisées sont imputées sur le plafond de coûts. La Poste calcule le droit résiduel du collaborateur/de la collaboratrice et le/la conseille quant à l'opportunité de changer ou non de paquet de prestations.

5.4.6 Absence de choix de paquet de prestations

Si le collaborateur/la collaboratrice ne choisit pas de paquet de prestations, malgré que la Poste lui ait, au préalable, fixé un délai par écrit pour s'exécuter, celle-ci peut résilier les rapports de travail moyennant le respect du délai de congé contractuel. Le droit à d'autres prestations du plan social s'éteint.

5.5 Fin de l'activité auprès de la Poste

¹ S'il/si elle ne choisit pas de paquet de prestations et quitte la Poste, le collaborateur/la collaboratrice perçoit trois salaires mensuels au plus, dans la limite du plafond de coûts.

² Le collaborateur/la collaboratrice et la Poste conviennent de la date du départ. A défaut d'accord, le départ a lieu à la fin du délai de congé contractuel. Le droit à d'autres prestations du plan social s'éteint.

6. Départ à la retraite

¹ Les collaborateurs/collaboratrices qui ont au moins 62 ans révolus au moment où ils sont personnellement informés de la perte de leur emploi ou qui atteignent cet âge pendant qu'ils bénéficient du paquet de prestations 1 sont tenus de prendre une retraite anticipée. Les exceptions et les cas de rigueur doivent être soumis au groupe de contrôle paritaire pour décision. La Poste peut, dans la limite du plafond de coûts, soumettre une offre de retraite anticipée aux collaborateurs/collaboratrices âgés d'au moins 58 ans révolus mais n'ayant pas encore 62 ans révolus.

² Les conséquences concrètes de la retraite anticipée sont discutées individuellement avec chaque personne concernée. Au besoin, des clarifications supplémentaires sont effectuées. Selon les circonstances, le cas est porté devant le groupe de contrôle paritaire.

6.1 Prestations en cas de retraite prise dans le cadre du plan social

¹ En cas de retraite anticipée prise dans le cadre du présent plan social, la Poste accorde aux collaborateurs/collaboratrices dès l'âge de 62 ans révolus un renforcement de leur capital d'épargne individuel à hauteur de CHF 1700.– par mois précédant l'âge AVS ordinaire (au prorata du taux d'occupation). Les montants concernés sont virés directement à la Caisse de pensions Poste.

² La Poste peut, dans la limite du plafond de coûts, accorder aux collaborateurs/collaboratrices âgés d'au moins 58 ans révolus mais n'ayant pas encore 62 ans révolus un renforcement de leur capital d'épargne individuel à hauteur de CHF 1700.– au plus par mois précédant l'âge ordinaire de la retraite selon la CCT Poste (au prorata du taux d'occupation).

7. Cas de rigueur

Dans les cas de rigueur, le groupe de contrôle paritaire peut décider d'accorder des aides financières supplémentaires. Le collaborateur/la collaboratrice présente l'état des faits par écrit sous la forme d'une demande adressée au groupe de contrôle paritaire. Avant de prendre sa décision, celui-ci peut soumettre la demande à un service spécialisé de son choix aux fins d'évaluation. Le collaborateur/la collaboratrice est tenu de renseigner le service spécialisé. Après examen de la demande, ce dernier émet une recommandation à l'intention du groupe de contrôle paritaire.

8. Collaboration entre les partenaires sociaux

8.1 Constitution du groupe de contrôle paritaire

L'exécution du présent plan social est accompagnée par un groupe de contrôle paritaire permanent composé de six membres représentant les syndicats signataires et la Poste. La présidence et le secrétariat du groupe de contrôle paritaire sont assurés par la Poste. Au surplus, le groupe de contrôle paritaire s'organise lui-même. Il peut faire appel, selon les cas, à des experts et à des représentants des unités concernées.

8.2 Attributions du groupe de contrôle paritaire

Le groupe de contrôle paritaire a les attributions suivantes:

- surveiller l'exécution du plan social en général
- sur demande, contrôler l'application du plan social dans des cas particuliers
- contrôler les demandes des personnes pluriconcernées
- statuer sur les cas de rigueur
- accorder des aides dans les cas de rigueur
- traiter les cas particuliers dans lesquels les mesures du présent plan social aboutissent à des situations inéquitables, par exemple en matière d'acceptabilité
- définir les notions relatives à la durée du travail (chiffre 5.4.1.1)

8.3 Décisions du groupe de contrôle paritaire

Le groupe de contrôle paritaire décide dans les cas visés au chiffre 8.2. A défaut d'accord, il appartient à la commission spécialisée du groupe (CoSpe) de statuer définitivement. La Poste et les syndicats disposent chacun d'une voix. S'ils ne parviennent pas à un accord, le groupe de contrôle paritaire est chargé de trouver une nouvelle solution.

9. Dispositions transitoires

¹ Le présent accord remplace l'annexe 5 CCT Poste 2002 «Accord social» dès son entrée en vigueur.

² Les accords individuels déjà conclus, fondés en particulier sur de précédents plans sociaux ou sur l'ancienne annexe 5 CCT Poste 2002 «Accord social», continuent de s'appliquer sans changements.

³ Les personnes concernées et la Poste peuvent remplacer les accords individuels conclus précédemment par un nouvel accord prévoyant des prestations équivalentes à celles de l'ancienne solution.

⁴ La Poste abroge la directive Impulsion avec effet au 31 décembre 2010.

10. Dispositions finales

Le présent plan social entre en vigueur le 1er janvier 2011.