

Article 32

§ 1 - Un congé sans solde, d'une durée maximale de trois ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent ayant au moins trois années d'ancienneté à Pôle emploi.

§ 2 - A l'issue de ce congé, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction deux mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.

§ 3 - Dans le cas où une prolongation de six mois de ce congé est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R deux mois avant la fin de ce congé.

§ 4 - Un même agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle d'une durée minimale de cinq ans.

§ 5 - Un agent a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

§ 6 - Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

§ 7 - Un agent employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, au conjoint, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

§ 8 - Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est rémunéré sous déduction des allocations et aides versées par les Caisses d'allocation familiale.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés.

§ 9 - Un agent peut solliciter un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

§ 10 - Les agents appelés, dans l'intérêt de Pôle emploi, à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de cinq ans renouvelable dans la même limite. Les agents qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de deux mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi, ou à défaut dans un autre emploi équivalent sur le territoire national.

La durée de ce congé est prise en compte au moment de la réintégration pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 19 de la présente convention collective.

§ 11 - Il est tenu compte, au moment de la réintégration du salarié, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant les congés sans solde mentionnés dans le présent article, au regard du déroulement de carrière.

Article 33

§ 1 - Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :

- mariage ou PACS de l'agent : 5 jours ouvrés
- mariage ou PACS d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 10 jours ouvrés si l'agent ne prend pas de congé d'adoption
- déménagement : 3 jours ouvrés
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 4 jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- décès d'un ascendant du conjoint : 3 jours ouvrés

(1) *Arrière petit-fils ou arrière petite-fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère, grand-père ou grand-mère, arrière grand-père ou arrière grand-mère.*

Le fractionnement de ces congés est possible en cas de circonstances exceptionnelles.

Les agents doivent fournir à l'appui de leur demande ou à l'issue du congé les justificatifs nécessaires.

Par ailleurs une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.

§ 2 - En cas de maladie d'un enfant ou du conjoint ou des parents nécessitant une présence pour le soigner, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin. Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours ouvrés, d'un demi-traitement pendant 5 jours ouvrés.

Article 34

§ 1 - En cas d'absence pour maladie ou accident du travail dûment justifiée, le personnel bénéficie, dès la première année de présence, des avantages ci-après :

- quatre mois à plein traitement
- quatre mois à demi-traitement.

§ 2 - Les allocations prévues au présent article s'entendent pour le plein traitement, déduction faite des prestations journalières effectivement perçues au titre de la Sécurité sociale et directement perçues par Pôle emploi qui subroge les agents dans leurs droits pendant la durée

du maintien du salaire. Les directeurs d'établissement prennent les dispositions nécessaires pour assurer aux agents la continuité entre le versement du salaire et le versement de l'indemnité de prévoyance.

§ 3 - Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail, ces dispositions ne peuvent jouer à nouveau en faveur du même agent qu'à la condition que ce dernier ait repris, pendant une durée au moins égale à trois mois, ses fonctions dans l'établissement.

Article 35

§ 1 - Un congé est accordé aux femmes en état de grossesse, avec maintien du traitement entier sous déduction des prestations de la Sécurité sociale.

Ce congé ne s'impute pas sur le droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 34.

§ 2 - La durée du congé est de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 après).

Cette durée est portée à :

- 26 semaines (8* avant la naissance, 18 après) s'il existe déjà 2 enfants à charge au sens des dispositions légales et réglementaires,
- 34 semaines (12** avant la naissance, 22 après) pour la naissance de jumeaux,
- 46 semaines (24 avant la naissance, 22 après) pour la naissance de triplés ou plus.

§ 3 - Le congé peut être prolongé :

- sur avis médical, de 6 semaines, librement répartis avant et après la naissance,
- de manière à ce que le congé postnatal ne soit pas réduit lorsque l'accouchement se produit postérieurement à la date prévue.

§ 4 - Une réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire, est accordée pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9^{ème} mois suivant la naissance. Durant cette période, la charge de travail est allégée pour tenir compte de cette réduction d'horaire.

§ 5 - En cas d'adoption d'un enfant, un congé avec maintien du traitement entier est accordé au parent adoptif et déduction faite, le cas échéant, des prestations de la Sécurité sociale.

Ce congé peut prendre effet 7 jours calendaires au plus avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et pour la durée du congé postnatal dont aurait bénéficié la mère en cas d'accouchement, soit :

- en cas d'adoption unique :
 - 10 semaines si le nombre d'enfants passe à 1 ou à 2,
 - 18 semaines si le nombre d'enfants passe à 3 ou plus.
- en cas d'adoption multiple :
 - 22 semaines si le nombre d'enfants passe de 0 à 2 ou plus.

Lorsque cette durée est répartie entre les deux parents, elle est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples). En ce cas, elle ne peut être fractionnée en plus de deux périodes dont la plus courte doit être de 11 jours minimum.

Le congé n'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation du droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 34.

Le congé prénatal peut être réduit de 4 semaines maximum sur demande motivée. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté d'autant.

Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines au maximum sur demande motivée. Dans ce cas, le congé postnatal est réduit d'autant.

§ 6 - La reprise d'emploi de la salariée peut être accompagnée, à sa demande, d'une période de professionnalisation permettant de mettre à niveau les compétences liées à son emploi ou aux activités de Pôle emploi, ou de toute autre action adaptée (immersion, bilan de compétences, etc.)

§ 7 - Les actes médicaux prescrits en vue d'une procréation médicalement assistée donnent lieu à un congé de deux jours ouvrés, pour les salariées, sous réserve de leur prise en charge par la Sécurité sociale. Ce congé est accordé au maximum quatre fois dans la carrière.

§ 8 - Le père salarié **bénéficie**, sur présentation de justificatifs, d'un congé de paternité, dans les conditions prévues par la loi, pour une durée maximum de 9 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 14 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance multiple.

Pendant ce congé, il bénéficie, tout comme la salariée en congé de maternité, du maintien de son traitement entier sous déduction des prestations de la Sécurité sociale.

Article 36

§ 1 – A l'occasion de chaque naissance ou adoption, l'agent justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, **peut obtenir à sa demande** :

- soit un congé parental d'éducation, période pendant laquelle il est considéré en congé sans solde.

- soit **un recours au temps partiel selon les dispositions prévues à l'article 14.**

§ 2 - Le congé ou la réduction de la durée de travail peut être demandé à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal et prend fin au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

Le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer, lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de l'adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongé en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés **selon les modalités prévues dans la présente convention collective.**

Les intéressés qui n'ont pas exprimé de souhait de mobilité sont réintégrés dans leur emploi ou à défaut dans un emploi similaire sur leur lieu d'affectation à l'issue de ce congé.

Article 37

§ 1 - Les agents appelés à remplir un mandat électif non compatible avec l'exercice normal de leurs fonctions sont considérés comme en situation de disponibilité sans traitement.

A l'expiration de son mandat, l'agent qui souhaite une réintégration a deux mois pour déposer sa demande. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent dans le même établissement, au premier jour du mois suivant la date de sa demande de réintégration, sauf en cas de demande de mobilité explicite.

Il est tenu compte, au moment de la réintégration du salarié, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant l'exercice du mandat électif, au regard du déroulement de carrière.

§ 2 - Ces dispositions sont applicables indépendamment des règles particulières et légales concernant les salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale, au Sénat, aux conseils régionaux et généraux, aux mandats municipaux et au Parlement européen.

§ 3 - Sur sa demande, le salarié candidat à un mandat parlementaire ou local peut substituer, au congé de 20 jours ouvrables prévu à cet effet par le code du travail, un congé sans solde en continu d'une durée de 30 jours ouvrables.

M - INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS

Article 38

§ 1 - Le préavis est fixé comme suit, sauf pendant la période d'essai :

a – non cadres : deux mois pour le licenciement et un mois pour la démission.

b - cadres : trois mois pour le licenciement comme pour la démission.

§ 2 - Le salarié démissionnaire peut demander à être dispensé de la réalisation de tout ou partie de son préavis en cas de raison impérieuse ou de reprise d'emploi.

§ 3 - En cas de licenciement, l'agent bénéficie d'une réduction de deux heures de travail par jour, sans réduction de salaire, pour effectuer sa recherche d'emploi. Selon les besoins, cette réduction horaire journalière peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle. Un agent qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi, sans avoir à verser d'indemnité et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

Article 39

§ 1 - L'agent licencié reçoit dans tous les cas, sauf celui de licenciement pour faute grave, une indemnité représentant autant de fois la moitié du dernier salaire mensuel brut que l'agent compte d'années entières d'ancienneté déterminées au sens du calcul de la prime d'ancienneté, sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attributions successives de plusieurs indemnités. L'indemnité ne peut dépasser la valeur de 9 douzièmes du salaire annuel.

§ 2 - Pour les agents ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans un des établissements de Pôle emploi, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

Lorsque le départ se situe après la date anniversaire d'entrée dans un des établissements de Pôle emploi, l'indemnité est calculée prorata temporis pour les mois supplémentaires.

N - RETRAITE

Article 40

§ 1 - Le départ volontaire à la retraite peut intervenir lorsque le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de Sécurité Sociale.

§ 2 - Lors de son départ à la retraite, l'agent perçoit une indemnité de départ égale au minimum à **trois douzièmes** de salaire annuel. Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire par année de présence dans Pôle emploi, au-delà de la 3ème année. Elle ne peut dépasser **8 douzièmes du salaire annuel**.

L'indemnité de départ à la retraite prévue par le présent article ne peut être cumulée avec la rente issue du compte collectif du régime de retraite supplémentaire validé par l'article 107 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier.

§ 3 - En cas de poursuite de l'activité après l'âge de soixante ans, la durée de travail est réduite à partir de cet âge d'une heure par jour avec maintien du salaire. Selon les besoins cette réduction horaire journalière peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire **ou mensuelle**.

§ 4 - **Les périodes d'activité à temps partiel sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite au prorata de la quotité de temps de travail selon les modalités prévues pour l'indemnité de licenciement de la présente convention collective.**

O – MESURES DISCIPLINAIRES

Article 41

§ 1 - Lorsque le directeur d'établissement décide d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, celui-ci en est informé par lettre recommandée avec avis de réception ; cette lettre l'informe de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexés, **et de se faire assister par un membre du personnel de son choix ou un représentant d'une organisation syndicale**. Il dispose d'un délai de **quinze jours calendaires** à compter de la réception de cette lettre pour présenter des observations écrites.

En tout état de cause, il ne saurait être engagé de poursuites disciplinaires pour des faits portés à la connaissance de l'employeur depuis plus de deux mois.

§ 2 - Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute amende ou sanction pécuniaire :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied **disciplinaire** (dans la limite de cinq jours ouvrés),
- licenciement.

§ 3 - **Les trois premières mesures** sont prononcées par le directeur d'établissement. **Le licenciement est prononcé par le directeur général sur proposition du directeur d'établissement.**

Pour les deux premières sanctions, un entretien préalable est proposé à l'intéressé. L'entretien préalable est obligatoire pour les deux dernières mesures.

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. **Hormis dans le cas d'une procédure**

disciplinaire engagée préalablement, aucun licenciement ne peut intervenir durant une période de congé maladie.

Au cas où un agent ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure, il bénéficie d'une amnistie de plein droit après 12 mois.

A l'issue de l'entretien préalable et en cas d'intention de licenciement pour motif personnel, l'agent concerné est informé par écrit qu'il dispose d'un délai de **5 jours francs** durant lesquels lequel il peut saisir la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 42 de la présente convention. Il doit en informer, dans le même délai, la direction de l'établissement.

L'agent est alors placé en situation de disponibilité avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence et son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à **15 jours** ouvrés, durant laquelle la commission de conciliation est convoquée.

A la réception de l'avis de la commission paritaire de conciliation, et au plus tard à la fin de ces **15 jours** ouvrés, si la direction de l'établissement décide le licenciement de l'agent, son congé lui est notifié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si la direction décide de transformer la sanction envisagée **ou d'y renoncer**, elle le fait savoir par écrit à l'agent concerné.

P- COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

Article 42

§ 1 - Les différends individuels ou collectifs de toute nature peuvent être soumis à une commission nationale paritaire de conciliation, composée pour moitié des représentants de la Direction de Pôle Emploi et, pour moitié, de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national.

§ 2 - Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par son règlement intérieur. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

§ 3- L'information des membres de la commission sur les différends qui lui sont soumis est **réalisée par écrit**. Celle-ci peut subordonner l'examen du différend à un complément d'information. Elle peut faire procéder à des enquêtes, réclamer tout document susceptible de l'éclairer et **décider à l'unanimité d'entendre l'agent, sous réserve de son accord. L'intéressé peut se faire accompagner d'un membre du personnel de son choix.**

4 §- La commission fait connaître le résultat de ses délibérations à la direction de l'établissement concernée, par voie de recommandation lorsque le différend est de nature technique, et par voie d'avis dans les autres cas, et, en particulier, pour la saisine en application de l'article 41 pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente.

Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés simultanément à la direction de rattachement et à l'intéressé **dans les huit jours ouvrés suivant sa réunion.**

§ 5 - La commission, saisie par les agents eux-mêmes se réunit durant les quinze jours ouvrés suivant la date de la saisine pour les cas relevant de l'article 41.

Un rapport de suivi des avis et des recommandations formulés lors des séances précédentes est présenté aux membres de la commission lors de la séance suivante. Un rapport annuel est transmis au CCE portant sur le nombre et la répartition des saisines selon le demandeur (direction ou agent), les établissements concernés, les motifs, les résultats des votes et de la mise en œuvre des avis et recommandations formulées.