

Paris, le 22 octobre 2020

---

## Décision du Défenseur des droits n°2020-182

---

### La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;

Saisie par Monsieur X, ancien agent contractuel, du refus de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui lui a été opposé par son ancien employeur, le centre hospitalier Y, après le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée ;

Décide de recommander à l'établissement de procéder à la modification de l'attestation employeur en précisant que la perte d'emploi de Monsieur X est involontaire.

La Défenseure des droits demande au centre hospitalier Y de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

---

## Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

---

Monsieur X, ancien agent contractuel au sein du centre hospitalier Y à Z, a saisi le Défenseur des droits le 6 mars 2019, d'une réclamation relative au refus de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à la suite du non-renouvellement de son contrat à durée déterminée (CDD).

### **FAITS ET PROCÉDURE**

Monsieur X, après avoir effectué des vacances courant 2017 au sein du centre hospitalier Y à Z, a été recruté par l'établissement dans le cadre d'un CDD d'un mois en avril 2018, contrat qui a été renouvelé du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 31 décembre 2018.

À la fin de son contrat, Monsieur X s'est inscrit comme demandeur d'emploi et a alors sollicité le bénéfice de l'ARE auprès de Pôle emploi.

Un refus lui a été opposé, par courrier du 4 février 2019, au motif que dans la mesure où sa prise en charge relevait du centre hospitalier W, centre dans lequel l'agent avait précédemment travaillé, il appartenait à cet établissement de reprendre son indemnisation sous réserve qu'il remplisse les conditions.

Le centre hospitalier W lui a également opposé un refus au motif que Monsieur X aurait refusé le renouvellement de son CDD et serait ainsi en situation de perte volontaire d'emploi.

En effet, sur l'attestation employeur rédigée par le centre hospitalier Y où il était indiqué qu'il s'agissait d'une fin de CDD, l'employeur a précisé par une annotation manuscrite que celle-ci était à « *l'initiative du salarié* ».

Monsieur X conteste cette qualification et il indique qu'aucun nouveau contrat ne lui aurait été proposé à l'issue de son activité au centre hospitalier Y.

C'est dans ce contexte que Monsieur X a sollicité l'intervention du Défenseur des droits.

Par courrier du 19 février 2020, le Défenseur des droits a demandé au centre hospitalier Y de bien vouloir lui transmettre les éléments nécessaires à l'examen de la réclamation de Monsieur X.

Au vu des éléments fournis par l'employeur et reçus le 24 mars 2020, le Défenseur des droits a sollicité un réexamen de la situation du réclamant.

En réponse datée du 16 juillet 2020, le service des ressources humaines (RH) du centre hospitalier Y a refusé de modifier l'attestation employeur au motif que le centre comptait renouveler le CDD de l'agent mais que celui-ci s'y serait opposé.

## **ANALYSE JURIDIQUE**

Conformément à l'article L 5422-1 du code du travail :

*« Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont [...] la privation d'emploi est involontaire ».*

Aux termes de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public :

*« Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi : [...] 2° Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ».*

L'article 41 du décret n° 91- 155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière précise que :

*« Lorsque l'agent contractuel a été recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard [...] un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;  
[...]  
Lorsqu'il lui est proposé de renouveler son contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation [...] ».*

En l'espèce, il apparaît que le centre hospitalier avait rédigé, le 27 novembre 2018, le renouvellement du CDD de Monsieur X. Le courriel du 20 décembre 2018 de Madame G à Madame L mentionnait que « *le contrat de Monsieur X (...) est disponible à l'accueil des unités de gestion. Merci de bien vouloir l'en informer* » ; ces éléments ne sont pas de nature à établir que le Centre hospitalier a proposé le renouvellement du contrat à l'intéressé qui n'a pas été destinataire du courriel.

La réalité de cette proposition ne ressort pas davantage des courriels échangés, le 24 décembre 2018, entre l'agent et sa hiérarchie concernant la récupération des heures supplémentaires prévue les 3 et 4 janvier 2019.

De plus, le fait que l'agent connaissait la pratique du centre hospitalier de renouveler implicitement les contrats de travail n'est pas de nature à établir que Monsieur X avait eu connaissance de la proposition de renouvellement. Cette pratique est en effet contraire aux textes en vigueur.

Il apparaît également que le courriel en date du 28 décembre 2018 fait état d'un mécontentement de Monsieur X, qui l'aurait conduit à indiquer que son contrat finissait le 31 décembre 2018 et qu'il ne savait pas s'il serait là pour le rendez-vous du 9 janvier 2020. Ces

propos ne peuvent être regardés comme un refus de l'agent d'accepter le renouvellement de son contrat.

Il en est de même pour les propos tenus dans son courriel du 4 janvier 2019 où Monsieur X réaffirme son mécontentement et informe sa hiérarchie de son souhait de vider son vestiaire.

Enfin, conformément à l'article R 1234-9 du code du travail :

*« L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi [...] ».*

En l'espèce, l'attestation destinée à Pôle emploi établie par le centre hospitalier précise que Monsieur X a refusé le renouvellement de son contrat. En dépit des éléments évoqués ressortant du dossier, les informations ainsi portées à la connaissance de Pôle emploi présentent un caractère erroné et ont eu pour conséquence de priver l'intéressé, regardé comme n'ayant pas été involontairement privé d'emploi, du bénéfice de l'ARE.

Il résulte de tout ce qui précède que Monsieur X est en droit de bénéficier des ARE.

La Défenseure des droits recommande donc au centre hospitalier Y de procéder à la modification de l'attestation employeur en précisant que la perte d'emploi de Monsieur X est involontaire.

Claire HÉDON