

Pas de droit au chômage pour les contractuels qui refusent un CDI

Bastien Scordia

Les contractuels doivent justifier d'un motif légitime pour refuser la transformation de leur en CCD en CDI, sans quoi ces agents n'auront pas droit aux allocations chômage. C'est ce qu'a rappelé le tribunal administratif de Strasbourg dans un [jugement](#) du 21 février relatif au cas d'un contractuel de l'hospitalière recruté en avril 2017 en contrat à durée déterminée (CDD) en tant qu'agent d'entretien qualifié au centre hospitalier de Pfastatt (Haut-Rhin). Un contrat qui avait été *“régulièrement renouvelé”* jusqu'au 31 mars 2019.

Le 14 mars de la même année, son employeur l'avait informé de son intention de lui proposer un contrat à durée indéterminée (CDI) à compter du 1^{er} avril 2019. En l'absence de réponse de l'intéressé, son CDD avait pris fin le 1^{er} avril 2019. Le centre hospitalier de Pfastatt avait ensuite refusé de lui verser l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au motif qu'il n'était pas en situation de perte involontaire d'emploi. Une décision que ce contractuel a décidé d'attaquer en justice.

Le requérant disait avoir été *“été contraint de refuser”* la proposition de CDI pour des *“raisons de santé”* et notamment au motif que l'emploi proposé impliquait le port de charges lourdes. Ce qui, selon lui, n'était *“pas compatible avec son handicap”*. Il expliquait aussi avoir disposé de *“trop peu de temps”* pour examiner la proposition de CDI. Des arguments rejetés par les juges.

Offre déclinée lors d'un entretien

Dans son jugement, le tribunal administratif rappelle les règles relatives au droit au chômage dans la fonction publique : les agents publics qui refusent la transformation de leur CDD en CDI *“ne peuvent être regardés comme involontairement privés d'emploi”* et n'ont donc pas droit au chômage, *“à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime”*. Ce motif *“peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification”*, développent-ils.

Dans l'affaire en question, le centre hospitalier avait informé le requérant de son intention de renouveler son CDD en lui proposant un CDI. Son employeur lui avait indiqué qu'il *“serait présumé renoncer à son emploi”* en l'absence de réponse de sa part dans un délai de huit jours. Au-delà de l'absence de réponse à cette proposition, le requérant avait postérieurement décliné l'offre de passation d'un CDI lors d'un entretien. Pour les juges, le requérant doit donc *“être regardé comme ayant refusé le renouvellement de son contrat”* et, par suite, *“c'est à bon droit que le centre hospitalier a considéré qu'il n'était pas involontairement privé d'emploi à la date à*

laquelle le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi lui a été refusé”.

Pas de motif légitime de refus

Par ailleurs, pour justifier d'un “motif légitime” de refus de transformation de son CDD, ce contractuel soutenait que son état de santé *“ne lui permettait pas d'envisager le renouvellement de son contrat”*. Certes, le requérant avait produit des éléments médicaux attestant qu'il avait subi une intervention chirurgicale en raison d'une hernie discale en 2015, ainsi qu'une décision lui reconnaissant la qualité de travailleur handicapé.

Mais, expliquent les juges, *“il n'établit pas, par ces seuls éléments, que son état de santé était incompatible avec la poursuite de ses fonctions et qu'il avait par suite un motif légitime permettant de le regarder comme ayant involontairement perdu son emploi”*. Aussi, selon le tribunal, le requérant ne pouvait-il *“sérieusement soutenir que son état de santé constituait un motif légitime de refus, de sorte qu'il devrait être regardé comme ayant été privé involontairement d'emploi”*.

“Par suite, c'est à bon droit que le directeur du centre hospitalier de Pfastatt a refusé de lui octroyer l'allocation d'aide au retour à l'emploi”, concluent les juges en rejetant le recours de l'agent.