



## Fin de CDD fonction public hospitalière

-----  
Par Manu1234

Bonjour, j'effectue des CDD en continu depuis maintenant 2 ans en hôpital public. Ayant un potentiel projet, j'ai fait part à la DRH d'une probabilité d'un départ me concernant à la fin de mon CDD donc sans démission de ma part ni rupture anticipée. Mon contrat est arrivée à son terme et l'établissement ne m'a pas fourni de nouvelle demande de renouvellement ni d'avenant. Je me suis donc inscrite sur France travail ce qui a permis l'ouverture de mes droits. Entre temps j'ai demandé à mon employeur de me transmettre mes documents de fin de contrat : Ce qu'ils m'ont transmis une semaine plus tard. Sur l'attestation destinée à France travail je m'aperçoit qu'il est noté « Rupture anticipée à l'initiative de l'employée » hors je n'ai ni arrêté mon contrat avant la fin, ni refusé de quelconque proposition. France travail me contacte aujourd'hui pour me notifier que mon employeur a émis une nouvelle attestation employeur ne me permettant plus de prétendre à l'ARE. Est-ce une situation contestable ?

-----  
Par kang74

Bonjour

Le principe est simple : seul le fait que l'administration refuse de vous renouveler fait que vous avez le droit aux ARE après une fin de CDD du droit public .

Si pas de refus, votre contrat se renouvelle aux mêmes conditions .

A priori quelqu'un de votre établissement a voulu vous faire une fleur en premier lieu ... mais cela a été rectifié .

Article 2

Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

1° Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

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 ;

3° Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ;

4° Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ;

5° Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

Lorsque les privations d'emploi mentionnées aux 1° à 3° interviennent au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine, les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci.

Les agents publics mentionnés au 5° sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.

Vous pouvez contester au tribunal administratif mais dans le contexte c'est bien vous qui avez informé votre employeur que vous ne désirez pas renouveler : difficile de prouver donc le contraire, si vous avez demandé les documents de fin de contrat alors que l'employeur ne vous a pas informé de son désir de ne pas vous renouveler .