



Rupture conventionnelle - refus de l'éducation nationale

Par paulmercier

Bonjour,

Je sollicite votre aide pour comprendre une situation concernant ma demande de rupture conventionnelle à l'Éducation Nationale.

Voici les détails chronologiques de mon parcours :

Janvier 2010: Début de mon contrat en CDI en tant qu'agent contractuel à l'Éducation nationale.

Septembre 2021 : Début d'un congé sans solde, ce qui a suspendu ma rémunération par l'Éducation nationale.

Décembre 2021 : Début d'un contrat CDD à la fonction publique hospitalière, où j'ai été rémunéré depuis cette date.

Avril 2024 : Demande de rupture conventionnelle de mon contrat avec l'Éducation nationale.

Problème :

Mon employeur (Éducation nationale) refuse de prendre en compte ma rémunération de 2023 (fonction publique hospitalière) pour calculer mon indemnité, car je n'ai pas été payé par eux cette année-là. Il refuse également de prendre en compte ma rémunération d'AESH (fonction de l'éducation nationale)

Ils se basent sur l'article 4 du décret 2019-1596, stipulant que l'indemnité est calculée sur la rémunération brute annuelle de l'année civile précédant la rupture.

Mes Questions :

Existe-t-il une possibilité légale pour faire valoir ma rémunération de la fonction publique hospitalière dans le calcul de l'indemnité ?

L'Éducation Nationale fait valoir le fait que n'ayant pas eu de rémunération Éducation Nationale sur l'année 2023 (étant en congé sans solde), je ne peux prétendre à aucune indemnité (ni Éducation Nationale ni Fonction publique Hospitalière. Sont-ils dans leur droit??

Quelqu'un a-t-il déjà été dans une situation similaire et pourrait partager son expérience ?

Quels recours puis-je entreprendre pour obtenir une révision de cette décision ?

Merci pour vos conseils et votre aide !

Par Isadore

Bonjour,

Existe-t-il une possibilité légale pour faire valoir ma rémunération de la fonction publique hospitalière dans le calcul de l'indemnité ?

Non, on ne peut pas demander le calcul de l'indemnité en fonction de la rémunération chez un autre employeur, dépendante d'un autre contrat.

C'est sur ce point le même principe que dans le privé : le salarié qui prend une longue période de congé sans solde pour travailler ne peut pas exiger que son salaire chez son second employeur soit pris en compte.

Légalement la seule chose qui sera prise en compte c'est votre rémunération versée au cours de la période de référence (l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture), autrement dit votre rémunération de 2023, pour le contrat que vous voulez rompre :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041438783][url=https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041438783]

Le côté positif c'est que vous augmentez vos chances que la rupture soit acceptée.

Par paulmercier

Bonsoir,

Tout d'abord, merci pour votre retour !

J'ai trouvé un extrait sur le site du gouvernement, qui pourrait éclairer ma situation :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31094/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest1=1&quest=>

"La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics. Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile."

Étant employé successivement par l'Éducation nationale et un service hospitalier public, je comprends que mon employeur reste public dans les deux cas et qu'il s'agit d'un cas de mobilité ?

Qu'en pensez-vous ?

Encore merci pour vos conseils et votre aide !