AVIS D'INTERPRETATION N° 42
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS-CONTRAT DU 27 NOVEMBRE 2007

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Avis du 15 janvier 2014

****

Question :
A NEOMA (ex Rouen Business School et Reims MS) tous les cours de langues vivantes sont programmés du lundi au vendredi, de 17h15 à 20h15.
Cette organisation répond à un souci de simplification dans l'établissement des emplois du temps.
Tous les enseignants de langue sont de facto à temps partiel.
Aucun ne peut se porter candidat à l'enseignement d'un nouveau cours qui viendrait à s'ouvrir dans son domaine de compétence, en raison du blocage des cours dans le même créneau horaire.
Est-il possible, afin de « faciliter la mise en place de l'emploi du temps » de priver ces enseignants des avantages et notamment de la priorité dont ils devraient bénéficier, du fait de leur situation de salariés à temps partiel, selon l'article 4.1.2 de la convention collective ?

Réponse :
L'article 4.1.2, alinéas 3 et 4 de la convention collective précise, dans l'esprit du code du travail (articles L 3123-8, L 3123-10 et L 3123-11) « *les modalités spécifiques aux salariés à temps partiel* :
« *Ils bénéficient sans réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.* »

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder en cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein. Ils ont aussi un accès prioritaire sur un poste équivalent à temps plein. »

Si le volume global d'heures de cours proposés par l'établissement, pour une spécialité donnée, n'atteint pas le volume d'un temps plein, il est évident que l'employeur ne pourra satisfaire à une demande d'un professeur à temps partiel pour passer à un temps plein.

En revanche, si le volume global d'heures de cours proposés par l'établissement, pour une spécialité donnée, atteint ou, a fortiori, dépasse le volume d'un temps plein, l'employeur doit proposer prioritairement aux salariés à temps partiel déjà en poste les nouvelles heures de cours qui pourraient être créées ou libérées avant d'envisager des recrutements

extérieurs afin de satisfaire au droit d'accès prioritaire sur un poste à temps plein ou à temps partiel avec un volume horaire supérieur, tel que mentionné dans la convention collective.

L'organisation interne de l'établissement et la planification des cours ne doivent pas être tendancieuses en interdisant pour ce seul motif à des enseignants à temps partiel de pouvoir bénéficier d'un volume d'heures supérieur dans leur(s) domaine(s) de compétence(s).

fait à Paris, le.15 janvier 2014

Madame P L'ECOLIER	Monsieur L. LETURGIE
Vice-présidente Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)