
Rappel sur la réglementation du temps partiel

La mise en œuvre du temps partiel s'effectue :

- Sur la base d'un **accord collectif** : une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ;
- En l'absence d'accord, il convient de recueillir l'**avis du Comité social et économique** (CSE) ;
- En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre se fait **après information de l'inspection du travail**.

En pratique, de nombreuses conventions collectives de branche prévoient des stipulations relatives au temps partiel, de sorte qu'il n'est pas nécessaire pour les employeurs qui les appliquent, de recueillir l'avis du CSE ou d'informer l'inspection du travail.

Toutefois, certaines entreprises, en raison de leur activité, n'appliquent aucune convention collective de branche. Ces dernières doivent alors veiller au respect du formalisme exigé par la législation pour la mise en œuvre du temps partiel.

En tout état de cause, il est préférable, pour ces entreprises, d'envisager l'adoption d'un accord d'entreprise car si la mise en œuvre du temps partiel n'exige pas obligatoirement une convention ou un accord collectif, puisqu'il est possible d'y recourir après avis du CSE ou après information de l'inspection du travail, l'accord d'entreprise est cependant indispensable pour :

- Déroger au principe de limitation des coupures quotidiennes ;
- Augmenter le plafond d'heures complémentaires ;
- Réduire le délai de prévenance en cas de modification de la répartition des horaires de travail ;
- Déroger à la durée minimale légale (24 heures) sans avoir à justifier d'une dérogation liée à des contraintes personnelles ou à l'exigence de cumuler plusieurs emplois.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire et pour vous accompagner dans vos démarches.