Comment appliquer la convention du bâtiment à un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Par proportionnalité, la convention n'en disant rien. L'expression « temps partiel » n'y figure pas une fois, ce qui renvoie au chapitre III du titre II du livre I^er du Code du travail.

Le barème s'applique sans difficulté : il est exprimé en **taux horaire**, et l'article L.123-7 pose que le salaire du salarié à temps partiel est proportionnel à celui d'un salarié à qualification égale occupant un emploi équivalent à temps complet. Un salarié classé B2 à vingt heures perçoit donc 20,3717 € de l'heure, comme son collègue à temps plein.

Les droits conventionnels suivent le même principe. L'article L.123-6 les lui reconnaît sous réserve des modalités particulières que la convention prévoirait pour leur exercice — or elle n'en prévoit aucune. L'ancienneté, elle, ne se proratise pas : l'article L.123-7, paragraphe (2), la compte **comme si le salarié avait été occupé à temps complet**, ce qui vaut pour le préavis de licenciement et pour l'indemnité de départ.

Définition

Le **salarié à temps partiel** est celui qui convient, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire hebdomadaire inférieur à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective — ici quarante heures.

La **proportionnalité** de l'article L.123-7 porte sur le salaire, non sur le taux horaire : celui-ci reste identique, seul le volume d'heures diffère.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel avant de créer un poste à temps partiel ?

Oui. L'article L. 123-2 impose la consultation préalable de la délégation du personnel. L'article L. 123-3 y ajoute une information prioritaire des salariés ayant manifesté le souhait de passer à temps partiel ou à temps complet.

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel se calcule-t-elle au prorata de ses heures ?

Non. L'article L. 123-7 (2) la compte comme si le salarié avait été occupé à temps complet. Les paliers de préavis et d'indemnité de départ sont donc les mêmes que pour un salarié à temps plein d'une durée de présence identique.

Le taux horaire du barème du bâtiment est-il réduit pour un salarié à temps partiel ?

Non. L'article L. 123-7 (1) rend le salaire proportionnel à celui d'un salarié de qualification égale occupant un emploi équivalent à temps complet : le taux reste identique, seul le volume d'heures diffère. Un salarié classé B2 à vingt heures perçoit 20,3717 € de l'heure comme son collègue à temps plein.

Les suppléments pour travaux pénibles sont-ils réduits pour un salarié à mi-temps ?

Non. Ils sont dus par heure travaillée dans la situation concernée : un salarié à mi-temps affecté en canal fermé perçoit les mêmes 0,50 € par heure que son collègue à temps plein.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié à temps partiel peut-il effectuer des heures supplémentaires dans le bâtiment ?

Oui, d'un commun accord et dans les limites fixées par le contrat de travail (article L. 123-5). La durée effective ne peut dépasser la durée normale d'un temps plein du même établissement, soit quarante heures par semaine, et ces heures ouvrent droit aux majorations légales.

Conditions d’exercice

Les droits conventionnels se répartissent entre proratisation et identité.

Élément	Traitement pour un temps partiel
Taux horaire du barème	Identique à celui d'un temps plein du même groupe
Suppléments pour travaux pénibles	0,50 € par heure concernée, sans proratisation
Indemnité de congé de 12,21 %	Pourcentage identique, appliqué aux heures prestées
Prime de fin d'année	5 % et 2 % du salaire annuel brut, donc proportionnels aux heures prestées
Congé annuel de 28 jours	Droit reconnu, calculé selon la répartition hebdomadaire
Ancienneté	Comptée comme un temps complet — L.123-7 (2)
Période d'essai	Durée calendaire non supérieure à celle d'un temps complet — L.123-8

Modalités pratiques

Plusieurs obligations légales encadrent la création et l'exécution de ces postes.

Obligation	Contenu	Source
Consultation préalable	De la délégation du personnel avant de créer des postes à temps partiel	L.123-2
Priorité d'information	Aux salariés souhaitant passer à temps partiel ou à temps complet	L.123-3
Heures supplémentaires	D'un commun accord, dans les limites du contrat	L.123-5
Plafond	Ne peut porter la durée effective au-delà de la durée normale d'un temps plein	L.123-5
Majorations	Les heures supplémentaires ouvrent les majorations légales	L.123-5
Indemnité de départ mixte	Calculée proportionnellement aux périodes de temps complet et de temps partiel	L.123-7 (3)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Ne proratisez pas l'ancienneté : c'est l'erreur la plus coûteuse. L'article L.123-7, paragraphe (2), la compte comme un temps complet, ce qui ouvre les mêmes paliers de préavis et d'indemnité de départ qu'à un salarié à temps plein de même durée de présence.

Les suppléments de pénibilité ne se réduisent pas non plus. Ils sont dus par heure travaillée dans la situation concernée : un salarié à mi-temps affecté en canal fermé perçoit les mêmes 0,50 € par heure que son collègue à temps plein.

Consultez la délégation avant de créer le poste, pas après. L'article L.123-2 en fait une obligation préalable, et l'article L.123-3 impose ensuite d'informer en priorité les salariés ayant manifesté le souhait de changer de régime.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention bâtiment 2025	Absence de stipulation sur le temps partiel
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires minima exprimés en taux horaire sur une base de quarante heures
Art. L.123-1 du Code du travail	Définition du salarié à temps partiel
Art. L.123-2 et L.123-3 du Code du travail	Consultation de la délégation et priorité d'information
Art. L.123-5 du Code du travail	Heures supplémentaires, plafond et majorations
Art. L.123-6 du Code du travail	Droits reconnus par la loi et les conventions collectives
Art. L.123-7 du Code du travail	Proportionnalité du salaire, ancienneté et indemnité de départ
Art. L.123-8 du Code du travail	Durée de la période d'essai

Le taux horaire du barème est identique pour un temps partiel, seul le volume d'heures diffère. L'ancienneté se compte comme un temps complet, ce qui ouvre les mêmes paliers de préavis et d'indemnité de départ.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.