

Qu'est-ce que la fourchette d'heures minima/maxima dans le secteur du nettoyage et comment fonctionne-t-elle ?

Réponse courte

La **fourchette d'heures minima/maxima** est un dispositif prévu à l'article 7.5 de la CCT Nettoyage 2025-2028 qui permet d'inscrire dans un contrat à temps partiel une plage d'heures hebdomadaires variable. Le seuil maximal ne peut excéder **150 % du seuil minimal** et est plafonné à **40 heures par semaine**. L'employeur rémunère au minimum le seuil minimal, même si les heures ne sont pas toutes prestées, dans le respect de la durée légale du travail.

L'activation de la fourchette au-delà du minimum est strictement encadrée par des conditions limitatives : elle ne peut intervenir que pour **remplacer un congé légal**, couvrir une **incapacité de travail** ou répondre à une **demande exceptionnelle du client**. Les heures prestées dans la fourchette ne donnent pas droit à une majoration pour heures supplémentaires, sauf en cas de dépassement du seuil maximal convenu.

Définition

Le système de **fourchette d'heures** est un mécanisme de flexibilité propre au secteur du nettoyage, inscrit à l'article 7.5 de la CCT 2025-2028.

Il permet à l'employeur d'ajuster le volume horaire d'un salarié à temps partiel entre un **seuil minimal garanti** et un seuil maximal plafonné, sous conditions strictes. Ce dispositif répond aux variations d'activité inhérentes au secteur tout en garantissant au salarié une rémunération plancher.

Questions fréquentes

À quels contrats s'applique la fourchette d'heures dans le nettoyage ?

La fourchette d'heures s'applique uniquement aux contrats à temps partiel (art. 7.5 CCT). Les contrats à temps plein (40 h/semaine) ne sont pas concernés par ce dispositif spécifique de flexibilité horaire.

Comment se calcule le seuil maximal de la fourchette d'heures dans le nettoyage ?

Le seuil maximal correspond au seuil minimal $\times 1,5$, sans dépasser 40 heures par semaine. Par exemple, un seuil minimal de 20 heures donne un seuil maximal de 30 heures (art. 7.5 CCT Nettoyage).

Faut-il informer la délégation du personnel sur l'usage de la fourchette dans le nettoyage ?

Oui. L'employeur doit informer la délégation du personnel une fois par trimestre sur l'utilisation de la fourchette d'heures (art. 7.5 CCT). Cette transparence permet le contrôle de l'application correcte du dispositif.

La rémunération est-elle garantie au seuil minimal dans la fourchette d'heures ?

Oui. L'employeur rémunère au minimum le seuil minimal, même si toutes les heures ne sont pas prestées (art. 7.5 CCT). Cette garantie protège le salarié contre les variations à la baisse du volume horaire.

Les heures dans la fourchette donnent-elles droit à majoration dans le nettoyage ?

Non. Les heures prestées entre le seuil minimal et le seuil maximal ne donnent pas droit à majoration pour heures supplémentaires. Seules les heures dépassant le seuil maximal convenu déclenchent la compensation de l'article L.211-27.

Qu'est-ce que la fourchette d'heures minima/maxima dans le secteur du nettoyage ?

L'article 7.5 de la CCT Nettoyage prévoit un dispositif permettant d'inscrire dans un contrat à temps partiel une plage horaire variable. Le seuil maximal est plafonné à 150 % du seuil minimal et à 40 heures par semaine.

Conditions d'exercice

L'article 7.5 de la CCT définit les paramètres et limites du système de fourchette.

Critère	Règle applicable
Type de contrat	Temps partiel uniquement
Seuil maximal	150 % du seuil minimal
Plafond absolu	40 heures par semaine
Rémunération minimale	Seuil minimal garanti
Majoration heures supplémentaires	Non applicable dans la fourchette
Dépassement du seuil maximal	1re heure = heure supplémentaire (art. L.211-27)

Modalités pratiques

Le contrat de travail doit formaliser les seuils de la fourchette et ses conditions d'utilisation.

Aspect	Détail
Clause contractuelle	Indiquer le seuil minimal et le seuil maximal dans le contrat
Calcul du seuil maximal	Seuil minimal × 1,5 (ex. : 20 h min ? 30 h max)
Rémunération	Seuil minimal payé même si heures non prestées
Information délégation	1 fois par trimestre sur l'utilisation de la fourchette
Accord du salarié	Requis pour activer la fourchette au-delà du minimum

Pratiques et recommandations

Formaliser les seuils minimal et maximal dans le contrat de travail de manière claire et chiffrée évite toute contestation ultérieure sur le volume horaire convenu.

Respecter le plafond de 150 % du seuil minimal et le maximum absolu de 40 heures par semaine est impératif pour éviter le déclenchement automatique d'heures supplémentaires.

Documenter chaque activation de la fourchette en précisant le motif (congé, incapacité ou demande client) constitue une preuve essentielle en cas de contrôle.

Transmettre les informations trimestrielles à la délégation du personnel sur l'utilisation du dispositif est une obligation conventionnelle à ne pas négliger.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7.5 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Système de fourchette d'heures minima/maxima
Art. <u>L.211-27</u> du Code du travail	Compensation légale des heures supplémentaires
Art. <u>L.123-1</u> du Code du travail	Contrat de travail à temps partiel

La fourchette d'heures est un outil de flexibilité encadré qui ne dispense pas de respecter les conditions d'activation. Le dépassement du seuil maximal ou le non-respect des conditions transforme automatiquement la première heure excédentaire en heure supplémentaire avec compensation légale. L'employeur doit informer la délégation du personnel une fois par trimestre.

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.