

Dans quels cas précis un employeur du secteur du nettoyage peut-il activer la fourchette d'heures minima/maxima d'un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

L'article 7.5 de la CCT Nettoyage 2025-2028 limite l'activation de la fourchette d'heures à **trois cas strictement définis** : le remplacement d'un salarié en congé légal, la couverture d'une **incapacité de travail** (hors congé de maternité et congé parental non fractionné) et la réponse à une **demande d'intervention exceptionnelle du client**. En dehors de ces situations, l'employeur ne peut pas demander au salarié de prester au-delà du seuil minimal.

Le cas de la demande exceptionnelle du client est lui-même encadré : l'activation est limitée aux **10 premiers jours** de chaque intervention. Au-delà, un **avenant au contrat de travail** est obligatoire. Le non-respect de ces conditions transforme automatiquement la première heure excédentaire en heure supplémentaire avec compensation légale selon l'article L.211-27.

Définition

Les **conditions d'activation** de la fourchette d'heures constituent les seuls motifs légitimes permettant à un employeur du secteur du nettoyage de demander à un salarié à temps partiel de travailler au-delà de son seuil minimal hebdomadaire.

L'article 7.5 de la CCT 2025-2028 énumère ces motifs de manière **limitative**, ce qui signifie qu'aucune autre raison ne peut justifier le recours à la fourchette d'heures minima/maxima. Cette restriction vise à protéger les salariés contre une utilisation abusive de la flexibilité horaire.

Conditions d'exercice

L'article 7.5 de la CCT énumère les trois cas d'activation autorisés.

Cas d'activation	Détail
Remplacement congé légal	Congé annuel, congé extraordinaire ou autre congé prévu par la loi
Incapacité de travail	Maladie ou accident, hors congé de maternité et congé parental non fractionné
Demande client exceptionnelle	Limité aux 10 premiers jours de l'intervention
Au-delà de 10 jours	Avenant au contrat obligatoire
Autre motif	Non autorisé par la CCT

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les conditions et documenter chaque activation de la fourchette.

Aspect	Détail
Justification	Conserver la preuve du motif d'activation (attestation maladie, demande client)
Délai pour demande client	Maximum 10 jours par intervention exceptionnelle
Avenant obligatoire	Au-delà de 10 jours pour une demande client
Accord du salarié	Requis pour chaque activation
Reporting	Information trimestrielle à la délégation du personnel
Sanction	Dépassement hors conditions = heure supplémentaire (art. L.211-27)

Pratiques et recommandations

Documenter systématiquement le motif d'activation de la fourchette (copie du congé, certificat médical ou demande client) constitue une preuve indispensable en cas de litige ou de contrôle.

Anticiper la rédaction d'un avenant au contrat dès que la demande exceptionnelle du client risque de dépasser les 10 jours autorisés évite la requalification en heures supplémentaires.

Exclure le congé de maternité et le congé parental non fractionné des motifs d'activation est une obligation conventionnelle que les gestionnaires RH doivent intégrer dans leurs procédures.

Informier la délégation du personnel chaque trimestre sur l'utilisation de la fourchette, en détaillant les motifs et la fréquence d'activation, garantit la transparence exigée par la CCT.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7.5 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Conditions d'activation de la fourchette d'heures
Art. L.211-27 du Code du travail	Compensation légale des heures supplémentaires
Art. L.234-51 du Code du travail	Congé de maternité
Art. L.234-43 du Code du travail	Congé parental

Les trois cas d'activation sont limitatifs : congé légal, incapacité de travail (hors maternité et parental non fractionné) et demande client exceptionnelle. La demande client est elle-même plafonnée à 10 jours, au-delà desquels un avenant est obligatoire. Toute activation hors conditions entraîne la requalification en heures supplémentaires.

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.