



## contrat SANS HORAIRES gardien immeuble catégorie B

Par **ROZ44**, le **22/10/2020** à **12:10**

bonjour,

notre gardienne d'immeuble catégorie B souhaiterait faire modifier son contrat de travail comprenant des horaires d'ouverture et de fermeture de loge, pour un contrat SANS HORAIRES sachant que la CCN dit que la période maximale d'exécution des tâches et, le cas échéant, de permanence des salariés de catégorie B est de 47 h 30 hebdomadaires

qu'est-ce qu'un contrat sans horaires?

notre gardienne doit être présente et effectuer ses tâches du lundi au vendredi, comment peut-elle effectuer ce temps de présence sans en définir les horaires?

au delà du fait de savoir comment et quand seront exécuter ses UV, que ce passe-t-il en cas de problème?

quelles seront les responsabilités de l'employeur et de la salariée ?

merci pour vos réponses

Par **Yukiko**, le **22/10/2020** à **12:51**

Bonjour,

Peut-être les horaires d'ouverture de la loge sont-ils incompatibles avec l'exécution des tâches à exécuter hors de la loge. Quels sont ces horaires et combien a-t-elle d'UV hors permanence en loge ?

La particularité des employés de catégorie B est qu'ils sont autonomes dans l'organisation du travail. L'employeur n'ordonne pas un horaire d'exécution des UV. Il y a seulement des plages horaires dans lesquelles le travail doit être accompli, le salarié s'organisant comme il l'entend.

Par **P.M.**, le **22/10/2020** à **13:25**

Bonjour,

Même en catégorie B, la gardienne d'immeuble peut être soumise à des heures de présence, je vous propose [ce dossier](#)...

Par **ROZ44**, le **22/10/2020** à **14:40**

merci Yukiko pour votre réponse

des horaires d'ouvertures de loge/temps de présence sur la copro ont déjà été définis dans son contrat de travail, en accord avec la CCN, l'inspection du travail et les avocats du syndic

afin d'aider notre gardienne (peu autonome) dans son organisation, des plages horaires "exécution des tâches", "permanence", "repos" ont déjà été contractualisées avec elle, et ça se passait plutôt bien

depuis peu de temps, elle s'est mise en tête qu'aucun horaire de loge ne pouvait lui être imposé

ses horaires de présence:

lundi et jeudi 7h-12h service de répurgation/ 14h-18h30 dont 2h de permanence

mardi, mercredi et vendredi 8h-12h30/13h30-18h30 dont 2h de permanence

horaires qui lui donnent un large temps pour s'organiser comme elle veut

son nombre d'UV est de 9800, rapporté à 10000 pour toutes ses tâches

le syndic semble ne pas savoir lui non plus...

Par **Yukiko**, le **22/10/2020** à **18:18**

Il n'y a aucune tâche de permanence à la loge définie dans la [convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles](#) (n° 1031). La seule façon d'imposer une présence à la loge à certaines heures dans le respect de la convention collective serait d'attribuer des UV de travaux spécialisés pour une telle présence à raison de 60 UV par heure sur un mois. 2 heures de présence à la loge 5 jours par semaine correspondent à plus de 2 400 UV.

Votre gardienne est fondée à demander la suppression d'un horaire de son contrat de travail. Tout ce qu'on peut lui demander sans augmenter le nombre de ses UV est de lui recommander de s'organiser au mieux pour recevoir les résidents et les entreprises.

Par **P.M.**, le **22/10/2020** à **18:31**

On peut se référer à l'[art. 18 de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles \(réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention\)](#)...

Le dossier que j'ai fourni me paraît aussi intéressant...

Par **ROZ44**, le **22/10/2020** à **19:34**

Merci pour vos réponses

notre gardienne totalise 8600 UV pour les tâches courantes , auxquelles ont été rajouté 1000 UV pour assurer les permanences de jours, soit 9600 UV qui ont été arrondies à 10000UV, pour ça tout est ok

elle veut que soient supprimés les horaires de loge/temps de présence, pour pouvoir executer (ou pas) ses tâches, selon la méthode "fini-parti" (ex : n'être présente que le matin sur la copropriété, aller au cinéma l'après-midi... et partir en week-end le jeudi midi... ce qui s'est déjà produit)

je repose mes questions:

- qu'est-ce qu'un contrat sans horaires?
- comment peut-elle effectuer ce temps de présence sans en définir les horaires?
- au delà du fait de savoir comment et quand seront exécuter ses UV, que ce passe-t-il en cas de problème?
- quelles seront les responsabilités de l'employeur et de la salariée en cas d'accident si on ne sait pas à quel moment la salarié travaille ou non?

merci

Par **Yukiko**, le **22/10/2020** à **20:20**

[quote]selon la méthode "fini-parti" (ex : n'être présente que le matin sur la copropriété, aller au cinéma l'après-midi... et partir en week-end le jeudi midi... ce qui s'est déjà produit)[/quote]  
Elle pourrait le faire si elle était employée à service partiel (moins de 9 000 UV) sans permanence. Or, bien que n'étant pas employée à service complet, elle est toutefois employée à service permanent, ce pourquoi lui ont été ajoutées 1 000 UV en sus de ses UV de tâches. **Elle est donc tenue de rester présente sur le lieu de travail à la disposition de l'employeur dans les créneaux horaires définis dans son contrat de travail,**

c'est à dire de 7 h à 12 h et de 14 h à 18 h 30 les lundi et jeudi et de 8 h à 12 h 30 et de 13 h 30 à 18 h 30 les mardi, mercredi et vendredi.

Cela étant, on ne peut la confiner dans la loge à certaines heures. Elle peut sortir de la loge mais elle ne peut pas sortir de l'immeuble. Pour le cinéma, elle doit attendre 18 h ou 18 h 30 et le week-end commence le vendredi à 18 h 30.

[quote]

quelles seront les responsabilités de l'employeur et de la salariée en cas d'accident si on ne sait pas à quel moment la salarié travaille ou non?[/quote]

Les responsabilités sont les mêmes que pour tout salarié : quelle est la responsabilité de l'employeur en cas d'accident d'un salarié pendant une pause café ou au cours d'une absence irrégulière ?

Par **P.M.**, le **22/10/2020** à **20:41**

Je pense que le dossier l'explique très bien et ce n'est pas à la classification de la Convention Collective qu'il convient de se référer mais à l'art. 18 qui traite des conditions de travail sans confondre horaire de travail et de présence...

Les salariés en forfait / jours ne sont pas soumis à un horaire de travail strict et cela ne pose pas de problème de responsabilité pour l'employeur et même pour la Sécurité Sociale...

En cas de difficulté de compréhension et/ou d'application, je conseillerais de se rapprocher d'une organisation signataire de la dite Convention Collective et de préférer la négociation mais sans forcément accepter tout ce que voudrait la salariée...

Par **Yukiko**, le **22/10/2020** à **20:50**

[quote]

... sans confondre horaire de travail et de présence...

[/quote]

Et sans confondre permanence à la loge et présence sur le lieu de travail.

Par **P.M.**, le **22/10/2020** à **22:47**

Cela va de soit me semble-t-il quand on se réfère à l'art. 18 précité même si la loge fait partie du lieu de travail...