



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 **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 réputation/ 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 **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 exécuter (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 **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 m[^]me 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 **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...