



Remercier la préposée au ménage .

Par gerveto

bonjour ,
nous sommes une copropriété de 1965 , la préposée au ménage est employée de la résidence , elle possède des fiches de paie émises par le syndic mais pas de contrat de travail : elle a repris la suite de sa mère et a l'époque , il n'y avait pas de contrat de travail.

Suite a une mauvaise gestion de l'ancien syndic , et surtout parce que cette employée nous coute 1/3 de notre budget , nous aimerions nous en séparer pour prendre une société de nettoyage.
elle est âgée de 57 ans .
Quelles sont les solutions pour la remercier et quelles seraient les montants ou indemnités qu'elle risque de nous demander si elle ne souhaite pas partir a l'amiable .
cordialement

Par yapasdequoi

Bonjour,
L'AG peut voter la suppression de ce poste d'employée catégorie A.
Même si le contrat de travail n'est pas écrit, la convention collective s'applique.
Que ce soit un départ amiable ou pas, il y a des indemnités légales .

Article 16

En vigueur étendu

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :

-? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;

-? auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée pro rata temporis entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

? soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;

? soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis,

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Par Nihilscio

Bonjour,

Il faut faire attention. Un licenciement doit être justifié par une raison personnelle réelle et sérieuse sinon c'est un licenciement abusif qui peut coûter cher en dommages et intérêts. La procédure adaptée serait la rupture conventionnelle de la convention de travail qui requiert le consentement du salarié. Le licenciement économique n'est quasiment jamais admis dans une copropriété qui n'est pas une entreprise.

Il n'est pas évident que le recours à une société de service coûte moins cher que la salariée dont vous voudriez vous séparer.

Par gerveto

Bonjour

Merci pour vos réponses

L'employée de ménage coûte à la copropriété 10 000 euros par année, une société de nettoyage 3 000 euros par année ?(devis effectué) .

Notre copropriété, suite à une mauvaise gestion de notre ancien syndic est dans une situation économique difficile .

De nombreux travaux sont à prévoir , j effectue moi même bénévolement l'entretien du jardin / parc pour faire des économies à notre copropriété.

Cordialement

Par yapasdequoi

Vérifiez que vous êtes bien assuré pour l'entretien du parc.

Un accident serait une catastrophe pour vous bien sûr mais aussi pour les finances de votre copropriété.

Par Nihilscio

Comment une société de service peut-elle coûter moins cher qu'une personne embauchée directement par le syndicat ? La société de service a aussi des charges salariales qu'elle doit répercuter sur ses clients auxquelles s'ajoutent des frais généraux et une marge bénéficiaire. En toute logique, elle devrait coûter plus cher qu'un salarié.

Explications possibles :

- la société de service fournira beaucoup moins de prestations que n'en fournit actuellement l'employée d'immeuble,
- l'employée d'immeuble est payée à ne rien faire,
- l'employée d'immeuble reçoit un salaire de cadre supérieur.

Une entreprise de nettoyage coûte au moins 20 €/h, la moyenne étant de 45 €/h.

Pour 3 000 € par an, la société de nettoyage travaillera dans votre immeuble au plus trois heures par semaine, ce qui n'est vraiment pas beaucoup.

Par yapasdequoi

Une société de service en remplacement d'un employé d'immeuble revient moins cher parce que la prestation est plus souple.

Ensuite c'est l'entreprise qui gère le remplacement régulier de personnes peu expérimentées, alors qu'un employé d'immeuble par le biais de son ancienneté peut aboutir à un salaire conséquent, auquel on doit ajouter le coût des remplacements (maladie et congés).

Sauf si le règlement de copropriété l'impose, un employé à plein temps n'est pas forcément indispensable.

cf Décret 67-223

Article 31

Modifié par Décret n°2004-479 du 27 mai 2004 - art. 20 () JORF 4 juin 2004 en vigueur le 1er septembre 2004

Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.

L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois.

Par Isadore

Bonjour,

Attention, sans contrat écrit cette salariée est présumée être en CDI à temps complet. Le syndicat risque une amende s'il fait travailler une salariée à temps partiel sans contrat écrit.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15635]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15635[/url]

Vous risquez une demande de requalification en CDI à temps complet, la charge de prouver que la salariée a été embauchée à temps partiel reposant sur l'employeur. Ce n'est pas toujours évident à démontrer.

Pour 3000 euros par an, cela doit être une minuscule copropriété avec presque rien à faire. Chez moi, petite copropriété le seul contrat ménage-sortie des poubelles nous coûte plus de 5000 euros, alors qu'on a un prix parce que ce sont nos voisins (pas de frais de déplacement, client pratique...).

Sauf si votre salariée est sous-employée, très incompetente ou tout le temps en arrêt-maladie, je rejoins Nihilscio, il y a anguille sous roche.

Par gerveto

Bonjour

Le prix de la prestation de la société de ménage n est pas le sujet , nous souhaitons connaître la procédure pour un départ à l'amiable de notre agent d'entretien et le calcul des indemnités .

Merci de vos contributions

Cordialement

Par janus2

Bonjour,

Difficile de vous suivre...

Vous écrivez dernièrement :

nous souhaitons connaître la procédure pour un départ à l'amiable de notre agent d'entretien et le calcul des indemnités .

Mais au début vous écriviez :

quelles seraient les montants ou indemnités qu'elle risque de nous demander si elle ne souhaite pas partir a l'amiable .

Alors où en êtes-vous, cette salariée accepte t-elle une rupture conventionnelle ou souhaitez-vous la licencier ?

Par gerveto

Bonjour

C est a dire que je préférerais que cela se passe à l'amiable , du gagnant / gagnant.

Nous lui en avons pas encore parlé mais elle sait que la copropriété est en difficulté.

Cordialement

Par Nihilscio

La procédure est celle de la rupture conventionnelle décrite aux articles L1237-11 à L 1237-16 et R 1237-3 et R1237-1 du code du travail.

Les indemnités minimales sont fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, n°1043 à l'article 16 dont Yapasdequoi vous a donné le contenu.

Par Isadore

Voici une page qui explique le déroulement de la rupture conventionnelle :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030 [url]

Du point de vue de votre salariée, la rupture conventionnelle n'est pas la solution la plus avantageuse si elle a de l'ancienneté sauf si vous lui proposez une généreuse indemnité.

Elle a plutôt intérêt à être licenciée car cela lui permettrait un recours aux prud'hommes. N'oubliez pas que votre copropriété n'est pas en règle vis-à-vis de cette salariée, faute de contrat écrit.

Si vous employez cette personne depuis longtemps son licenciement ou la rupture pourraient être très onéreux et

risqué.