



# Contrat de prestation de nettoyage

Par **AUGIER**, le **06/11/2012** à **17:28**

Bonjour,

Après renseignement, il s'avère que le syndic est l'employeur.

J'ai recontacté donc le syndic mais celui-ci freine des 4 fers et a le soutien de 2 autres membres du conseil syndical ?

J'ai demandé l'affichage des heures réalisées, ce qui m'a été refusé. J'ai demandé au syndic de diligenter une enquête pour avoir l'avis des copro. J'attends sa réaction.

Voici une copie des échanges de mails.

"En ce qui concerne l'employée d'immeuble, l'employeur est le syndic.

Dans le cas où le syndicat des copropriétaires souhaiterait mettre fin au contrat de MME PICAMIGLIO, cela s'avérerait être un licenciement.

Conformément à la convention collective des employés d'immeuble, un employé ne peut pas être licencié sans raison valable.

Nous vous confirmons que le nombre d'heure de MME PICAMIGLIO est bien conforme au contrat.

MME DESBIOLLES et M. DEMOLIS, conseil syndical, peuvent vous le confirmer également. Nous vous proposons de vous recevoir, merci de nous téléphoner pour convenir d'un rendez-vous"

Ma réponse :

Je n'ai pas l'intention de licencier Mme PICAMIGLIO, il est juste dans mon droit légitime en tant que copropriétaire et membre du conseil syndical de faire évoluer la vie de l'immeuble en apportant une réflexion sur d'éventuelles pistes d'amélioration et de réduction du coût des charges qui augmentent chaque année alors que le pouvoir d'achat des familles diminue.

Je souhaiterais donc que soit affiché en toute transparence, le détail de la réalisation d'une prestation rémunérée, ce qui aujourd'hui ne l'est pas ? Car si le nombre d'heures réalisées par Mme PICAMIGLIO est conforme au contrat, alors je ne vois pas la problématique de le communiquer aux habitants et copropriétaires.

En tant que syndic, cet affichage vous engagerait dans une démarche de qualité, de confiance et de traçabilité pour laquelle nous pourrions en attendre le juste retour de notre contrat.

Il serait également intéressant que les copropriétaires des montées G et H puissent s'exprimer via une enquête que vous pourriez diligenter dans le cadre de votre prestation ?

Qu'en pensez-vous ? Sinon, je pourrais peut-être m'en charger ?

Sachant d'autant plus, que la répartition de la prestation de nettoyage entre les montées G et H ne fait pas l'objet d'une répartition de charges au prorata ? mais nous pourrions nous poser la question sur l'écart du nombre de logement entre G et H ainsi que la présence d'un

ascenseur en montée H, ce qui à fortiori, ne demande pas le même temps passé.

[s]/[s]

Par **juriste13**, le **08/11/2012 à 11:38**

Quand vous dites, " nous sommes tenues" cela signifie quoi?  
Est-ce le conseil syndical qui est employeur ou le syndic?

1) Si c'est le conseil syndical qui est employeur, il peut adapter les missions du salarié tant qu'il s'agit d'ajustements d'horaires ou d'augmenter certaines missions assez proches du poste actuel.

Concrètement si vous demandez à la personnes de décaler ces horaires de quelques minutes ou de lui rajouter une mission dans le cadre de son travail, c'est possible sans l'accord du salarié.

En revanche, si vous souhaitez limiter sa rémunération ou son volume de temps de travail, vous devrez **IMPÉRATIVEMENT** lui demander son avis. Il s'agira là d'une **modification du contrat de travail**.

2) Un syndic doit un service adapté à la bonne gestion de la copropriété. Un syndic a parfaitement le droit d'embaucher un personnel de nettoyage si l'assemblée des copropriétaires l'a mandaté pour cela.

Concernant la délimitation de la mission de la personne en charge du nettoyage, il appartient à l'assemblée des copropriétaires d'engager un dialogue pour que le syndic modifie ou adapte les missions de ce personnel dans l'intérêt de la copropriété.

Si le syndic n'entend pas raison, lors de la prochaine assemblée, vous mettrez à l'ordre du jour la question de la modification ou de l'adaptation de ce personnel. Un syndic doit une prestation, s'il ne remplit pas sa mission correctement la copropriété peut s'en séparer.

Par **AUGIER**, le **08/11/2012 à 14:54**

Bonjour,

Je vous suis extrêmement reconnaissant pour votre réponse rapide, et claire.

Je me renseigne pour l'employeur et selon le cas, demande au syndic, soit la possibilité de modification du contrat avec accord de l'employé, soit une adaptation des missions dans l'intérêt de la copro mais avec une forte volonté de notre part de revoir les montants de la prestation. J'ai pu déjà avoir des propositions du même type de prestation proposé par une association locale avec un coût horaire de 18.40 Euros et une adhésion à l'association de 10 E/annuel.

Quel est mon recours en cas de non accord de l'employé de revoir son contrat à la baisse ?  
Sachant que nous avons de forts doutes sur le respect du contrat dans les termes écrit avec un résultat toutefois satisfaisant, ce qui veut bien dire que le contrat n'est plus adapté au coût. Qui plus est, nous ne pouvons vérifier ces heures de présence....

Puis-je me tourner vers un organisme pouvant traiter mon dossier en cas de besoin ? Si oui, lequel ?

La prochaine AG de la copro aura lieu en mars 2013, puis je demander de mettre à l'ordre du jour ce sujet? Ou dois attendre la prochaine en 2014 ?

Encore une fois merci pour votre réponse.

Par **raniazaza**, le **01/01/2017** à **11:23**

COMBIEN DE TEMPS DE PRÉAVIS DOIT UN SYNDIQUE A UNE ENTREPRISE DE NETTOYAGE POUR UNE RÉSILIATIONS DE CONTRAT

Par **nitou/nitou**, le **17/09/2018** à **10:04**

j'ai souscrit un contrat nettoyage de vitre de 2 ans - puis je le résilier ?

Par **santaklaus**, le **17/09/2018** à **12:44**

Bonjour,

C'est qui j'ai ? Un particulier, une Copropriété, un SDC, un Syndic..?

SK