

Par **amajuris**, le **06/04/2022** à **13:59**

bonjour,rnrnavez-vous la preuve que la gardienne n'occupe pas son logement de fonction ?rnrnarticle L7211-2 du code du travail :rnrn*Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions.*rnrnrnje ne vois pas comment la gardienne , concierge catégorie B peut garder et surveiller l'immeuble si elle n'occupe pas son logement de fonction.rnrnvoir ce lien détaillé sur ce sujet :rnrn[le logement du gardien](#)rnrnsalutations

Par **IBRUG**, le **06/04/2022** à **14:21**

Oui, oui....j'ai la preuve.rnrnSon statut de gardien concierge employé de catégorie B ne l'oblige qu'à certaines taches définies sur son contrat, sans abstreinte horaire comme le veut ce statut. Son logement de fonction correspond à un avantage de 64€ sur son contrat de travail, ce qui est très intéressant pour loger sa fille étudiante ! Mais, la copropriété n'a pas la gardienne à domicile !rnrnElle habite une rue à côté. Ce qui ne la gêne pas pour s'occuper des poubelles le matin ainsi que les 2 ménages par semaines.

Par **nihilscio**, le **06/04/2022** à **14:22**

La gardienne ne travaille que pendant son temps de travail et l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser treize heures. Pendant les temps de repos, elle dispose librement de son temps et n'est plus en charge de la garde et de la surveillance de l'immeuble. Si l'on veut une veille permanente, alors il faut mettre en place un PC armé par du personnel faisant les trois huit, ce qui, compte tenu de la durée de travail hebdomadaire qui est normalement de trente-cinq heures et des congés payés, entraîne l'embauche de cinq personnes à temps plein. Les astreintes de nuit n'existent plus.rnrnLa mise à disposition d'un logement de fonction par l'employeur à l'employé de catégorie B est une obligation que l'employeur ne peut retirer. Mais la mise à disposition du logement de fonction n'oblige pas l'employé à habiter effectivement ce logement puisqu'il est totalement libre de son temps en dehors du temps de travail.rnrnIl est effectivement aberrant que l'employée n'habite pas elle-même le logement de fonction mais je ne vois pas pour quel motif juridique on lui interdirait d'héberger à titre gratuit une personne dans ce logement.