

**Objet: Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service
Nouvelles dispositions concernant les emplois de concierge au sein des
établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.**

Réseau : Communauté française

Niveaux & Services : Tous niveaux.

- Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française;
- Aux administrateurs(trices) des internats et des homes d'accueil de la Communauté française;
- Aux directeurs(trices) des centres de dépaysement et de plein air, du centre d'auto-formation continuée à HUY et du centre technique et pédagogique à FRAMERIES ;
- Aux directeurs(trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la communauté française.

Autorité : Gouvernement

Signataire : Rudy DEMOTTE

Gestionnaire : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française.

Personnes-ressources : Joseph LESUISSE, Rue du Commerce 68A, 1000 Bruxelles
02/500.48.06

Renvoi(s) : ---

Nombre de pages :- 21 **texte :** 4 p. **- annexes :** - 4 contrats types et leurs 2 annexes

Téléphone pour duplicata : 02/500.48.06

Mots-clés : Contrats concierges

Je vous informe, par la présente circulaire, des nouvelles dispositions concernant les concierges qui travaillent dans des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

I. PRINCIPES.

A) Les concierges seront désormais engagés par contrats spécifiques

- soit en qualité de « concierge » lorsque les contrats (modèles A et B en annexe) sont conclus avec des membres du personnel déjà titulaires d'un autre emploi au sein de l'établissement ou d'un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française ;

- soit en qualité « d'ouvrier-concierge » lorsque les contrats (modèles C et D en annexe) sont conclus avec des personnes
 - n'exerçant aucune fonction au sein d'un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française;
 - ou exerçant déjà une fonction au sein de l'établissement ou d'un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française et auxquelles on attribue des prestations (supplémentaires) d'ouvrier au sein de l'établissement où la fonction de concierge sera exercée (notamment afin de respecter la règle des 2/5èmes (voir point B)).

B) Règle des 2/5èmes. (loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B. 30 avril 1965))

Ces contrats contiennent des avantages en nature (logement, eau, chauffage, éclairage). Par conséquent, je souhaiterais attirer votre attention sur le respect par ces contrats de la règle des 2/5èmes visée par la loi du 12 avril 1965.

En effet, l'article 6¹ §§ 1 et 2 de cette loi prévoit que le montant forfaitaire des avantages en nature ne peut pas dépasser 2/5èmes de la rémunération brute totale (brut + foyer/résidence) allouée au travailleur.

Ce montant annuel forfaitaire est fixé à 1.715,52 € et couvre non seulement les avantages en nature mais aussi les prestations en tant que concierge. Par conséquent, la rémunération brute totale ne peut être inférieure à 4.288,81€. La rémunération annuelle brute à 100% minimale couvrant les autres prestations que celles de concierge s'élève donc à 2.573,29 € (4.288,81€ - 1.715,52 €)

Il en résulte que plus la rémunération annuelle attribuée au travailleur est élevée, moins il faut prester d'heures/semaine dans son autre emploi pour respecter la règle des 2/5èmes. A titre d'exemples, un ouvrier d'entretien sans ancienneté (bénéfice du minimum garanti) devrait prester un minimum de 8 heures/semaine pour satisfaire à la règle des 2/5^{èmes} tandis qu'un ouvrier qualifié au maximum d'ancienneté pécuniaire ne devrait prester que 5h.30' /semaine.

Les Directions provinciales sont bien entendu à votre disposition pour vous permettre de vérifier concrètement au cas par cas le respect de la règle des 2/5èmes.

¹ L'article 6 de la loi du 12 avril 1965 prévoit que : « § 1. Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Cette partie est évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur, lors de l'engagement de celui-ci. (...) Elle ne peut excéder deux cinquièmes (de la rémunération totale brute) lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison ou un appartement. (...) »

§2. Peuvent seuls être fournis à titre de rémunération en nature :

1° le logement ;

2° le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et les combustibles ;

3° la jouissance d'un terrain ;

4° la nourriture consommée sur les lieux de travail ;

5° les outils, le costume de service ou de travail ainsi que leur entretien, pour autant qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'en impose la fourniture ou l'entretien à l'employeur ;

6° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont le travailleur a la charge aux termes de son engagement ou selon l'usage.

La rémunération en nature ne peut comprendre des spiritueux ni des produits nuisibles à la santé du travailleur et de sa famille. »

II. ENGAGEMENTS DE NOUVEAUX CONCIERGES.

A) Ces contrats sont proposés comme suit :

1. d'abord, aux membres du personnel en fonction au sein de l'établissement dans l'ordre de priorité suivant :

- 1) au personnel ouvrier;
- 2) au personnel administratif ;
- 3) au personnel auxiliaire d'éducation ;

Au sein de chaque catégorie, la priorité sera octroyée au personnel nommé. Il faut donc d'abord proposer le contrat au membre du personnel ouvrier nommé puis contractuel ; ensuite, au membre du personnel administratif nommé, etc.

2. ensuite, aux membres du personnel en fonction dans un autre établissement d'enseignement organisé par la Communauté française dans l'ordre visé au point 1.

3. enfin, à une personne n'exerçant aucune fonction au sein d'un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française.

Si plusieurs candidats peuvent se prévaloir de la même priorité, ceux-ci devront rédiger un document dans lequel ils exposeront les motifs de leur candidature. Ces documents seront transmis par le chef d'établissement, accompagnés de son avis, à la Direction provinciale dont il relève. Celle-ci assurera le suivi auprès du Ministre compétent pour décision.

B) Ces contrats, conformes aux modèles joints à la présente, seront d'abord conclus pour une durée déterminée (modèles A ou C) afin de permettre aux deux parties de juger si elles souhaitent ou non poursuivre l'engagement. Dans l'affirmative, elles concluront, par après, dans le respect de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail², un contrat à durée indéterminée (modèles B ou D).

Le premier contrat sera accompagné du document par lequel le chef d'établissement aura invité chaque membre du personnel concerné par l'ordre de priorité visé au point A) à signaler s'il est ou non candidat pour la fonction.

Ces contrats (accompagnés de leurs annexes) seront soumis au visa préalable de l'Administration, au même titre que les contrats conclus avec le personnel ouvrier.

C) Les contrats ne pourront être établis qu'à l'issue de cette procédure.

III. CONCIERGES ACTUELLEMENT EN FONCTION.

Les mandats des concierges actuellement en fonction seront convertis en contrats à durée indéterminée selon le cas de « concierge » ou d'« ouvrier-concierge », conformément au point 1, A.

Ces contrats doivent également respecter la règle des 2/5èmes visée au point LB. C'est pourquoi la situation professionnelle de chaque concierge en fonction devra être analysée à la lumière de cette règle. Le cas échéant, les adaptations nécessaires du volume horaire

² L'article 10 bis, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que : « Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser 2 ans. »

global des prestations devront être envisagées, en accord avec le membre du personnel, pour respecter ladite règle. Je vous invite, si nécessaire, à prendre contact avec les Directions provinciales.

Par ailleurs, ces contrats (accompagnés de leurs annexes) seront soumis au visa préalable de l'Administration.

IV. NOUVEAUX CONTRATS-TYPE.

Il conviendra d'utiliser les nouveaux modèles joints en annexe exclusivement.

Dans un souci de clarté quant à la détermination précise de l'une ou l'autre fonction, j'attire votre attention sur l'importance des précisions à mentionner concernant les tâches relevant de la fonction d'ouvrier (article 1) ainsi que l'horaire de travail qui y correspond (article 3).

Il en va de même en ce qui concerne la 2^{ème} annexe pour la fonction de concierge. Celle-ci doit être complétée lorsque les dispositions de l'annexe 1 s'avèrent insuffisantes pour répondre à des tâches spécifiques liées à l'établissement, lesquelles pourraient être définies lors d'une réunion du Comité de concertation de base (COCOBA).

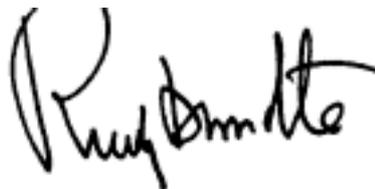
Dans le cas où l'annexe 1 est jugée suffisante, il conviendra néanmoins de joindre l'annexe 2 avec la mention « NEANT ».

Ces modèles de contrats (et leurs annexes) pourront vous être expédiés soit sur disquette, soit via e-mail par simple demande adressée à Monsieur P. GAUTHIER, tél : 071/53 27 24
adresse électronique : philippe.gauthier@cfwb.be

V. ENTREE EN VIGUEUR DE CES NOUVELLES MESURES.

Les dispositions de la présente circulaire annulent et remplacent toute procédure antérieure et devront être mises en oeuvre pour le 1^{er} avril 2003.

Le Ministre de la Culture, du budget,
de la Fonction publique,
de la Jeunesse et des Sports



Rudy DEMOTTE

MODELE A - Contrat type de travail de concierge à durée

déterminée sans clause d'essai

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET :...

ci-après dénommé "le Concierge"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage M en qualité de concierge. Il (elle) est déjà en fonction au sein de l'établissement (ou d'un autre établissement) à raison de heures/semaine et le présent contrat concerne uniquement les prestations en tant que concierge.

Les obligations générales liées à cette charge sont détaillées dans l'Annexe I. L'Annexe II reprend le détail des tâches plus spécifiques à l'établissement. Ces 2 documents font partie intégrante du présent contrat.

Sans préjudice des dispositions du règlement du travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, le Concierge acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

L'engagement est conclu sans période d'essai pour une durée déterminée deprenant cours le

Article 3.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Concierge peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Les frais occasionnels exposés par le Concierge et justifiés par une nécessité imprévue en rapport avec l'exercice de sa mission lui seront remboursés sans délai.

Article 4.

Le Concierge bénéficie des avantages en nature suivants : logement, eau, chauffage, éclairage.

Ceux-ci sont évalués à 1.715,52€ annuel brut à 100%. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5^{èmes} de la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur en vertu des dispositions de la loi du 12 avril 1965, Art.6, § 1. Cette rémunération globale ne peut donc être inférieure au montant de 4.288,81€ (1.715,52 + 2.573,29) annuel brut à 100% .

Ces avantages entrent en ligne de compte en vue de la détermination de la pension de retraite et de survie, à concurrence d'une valeur représentative fixée à 12,5 % de la moyenne des taux minimum et maximum de l'échelle de traitement attribuée aux agents de la Communauté française possédant le grade de messenger-huissier.

La Communauté française prend à sa charge les retenues ou cotisations sociales dues par les intéressés, du chef de l'exercice de leur mission de concierge.

Le Travailleur marque expressément son accord pour que la rémunération soit payée à son compte n° ou par chèque circulaire.

Article 5.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 6.

L'impossibilité faite au Concierge de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUXELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service public Fédéral Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (ancien Service de Santé Administratif) dont le Concierge relève.

Le Concierge doit de plus avertir par la voie la plus rapide le Chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 7.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motif grave.

Un délai de trois mois maximum est accordé au Travailleur pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à partir du moment où il lui est valablement signifié que le présent contrat ne sera pas renouvelé.

Article 8.

Si le préposé à la conciergerie est également un membre du personnel statutaire, il sera soumis, en matière de congés de vacances annuelles générés par son emploi de concierge, aux mêmes dispositions que cette catégorie de personnel. Si, au contraire, il fait partie du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail, il bénéficiera du régime des congés de vacances annuelles applicable au personnel contractuel.

Article 9.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à, le
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature du Concierge est précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé le présent contrat et ses deux annexes".

Vu pour contrôle,

**MODELE B - Contrat type de travail de concierge à durée indéterminée sans
clause d'essai**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET :...

ci-après dénommé "le Concierge"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage M en qualité de concierge. Il (elle) est déjà en fonction au sein de l'établissement (ou d'un autre établissement) à raison de heures/semaine et le présent contrat concerne uniquement les prestations en tant que concierge.

Les obligations générales liées à cette charge sont détaillées dans l'Annexe I.

L'annexe II reprend le détail des tâches plus spécifiques à l'établissement. Ces 2 documents font partie intégrante du présent contrat.

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des Conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, le Concierge acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

L'engagement est conclu sans période d'essai, pour une durée indéterminée

prenant cours le

Article 3.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Concierge peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Les frais occasionnels exposés par le Concierge et justifiés par une nécessité imprévue en rapport avec l'exercice de sa mission lui seront remboursés sans délai.

Article 4.

Le Concierge bénéficie des avantages en nature suivants : logement, eau, chauffage, éclairage.

Ceux-ci sont évalués à 1.715,52€ annuel brut à 100%. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5^{ème} de la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur en vertu des dispositions de la loi du 12 avril 1965, Art.6, § 1. Cette rémunération globale ne peut donc être inférieure au montant de 4.288,81€ (1.715,52 + 2.573,29) annuel brut à 100% .

Ces avantages entrent en ligne de compte en vue de la détermination de la pension de retraite et de survie, à concurrence d'une valeur représentative fixée à 12,5 % de la moyenne des taux minimum et maximum de l'échelle de traitement attribuée aux agents de la Communauté française possédant le grade de messenger-huissier.

La Communauté française prend à sa charge les retenues ou cotisations sociales dues par les intéressés, du chef de l'exercice de leur mission de concierge.

Le Travailleur marque expressément son accord pour que la rémunération soit payée à son compte n° ou par chèque circulaire.

Article 5.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 6.

L'impossibilité faite au Concierge de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUXELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service public Fédéral Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (ancien Service de Santé Administratif) dont le Concierge relève.

Le Concierge doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 7.

Il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les causes prévues par les lois, arrêtés et conventions régissant le contrat de travail d'ouvrier, notamment en ce qui concerne les délais de préavis, les règles de rupture immédiate pour faute grave et le paiement des indemnités de rupture.

Il y a également obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale allouée au Travailleur devient inférieure au montant de 4.288,81€ (voir Art.4 du présent contrat)

Un délai de trois mois maximum est accordé au Travailleur pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à partir du moment où il lui est valablement signifié la résiliation du présent contrat.

Article 8

Si le préposé à la conciergerie est également un membre du personnel statutaire, il sera soumis, en matière de congés de vacances annuelles générés par son emploi de concierge, aux mêmes dispositions que cette catégorie de personnel. Si, au contraire, il fait partie du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail, il bénéficiera du régime des congés de vacances - annuelles applicable au personnel contractuel.

Article 9.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à, le
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature du Concierge est précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé le présent contrat et ses deux annexes".

Vu pour contrôle,

**MODELE C - Contrat type de travail d'ouvrier-concierge à durée déterminée sans
clause d'essai**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET: ...

ci-après dénommé "le Travailleur"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services du Travailleur en qualité de Concierge - Ouvrier d'entretien.

Les fonctions de Concierge consisteront :

- 1) Application des dispositions reprises dans l'Annexe I jointe au présent contrat
- 2) Application des dispositions spécifiques à l'établissement, détaillées dans l'Annexe II jointe au présent contrat.

Les fonctions d'Ouvrier d'entretien dont l'horaire est détaillé à l'Article 3 consisteront à:

.....
.....
.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des Conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, le Travailleur acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

L'engagement est conclu sans période d'essai pour une durée déterminée

deprenant cours le

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit pour le fonction d'Ouvrier:

- lundi de H à H
- mardi de H à H
- mercredi de H à H
- jeudi de H à H
- vendredi de H à H
Soit heures hebdomadaire.

Le cas échéant, il est, par ailleurs, déjà en fonction au sein d'un établissement à raison deheures hebdomadaire.

Soit heures hebdomadaire. (total)

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Les frais occasionnels exposés par le Concierge et justifiés par une nécessité imprévue en rapport avec l'exercice de sa mission lui seront remboursés sans délai.

Article 4.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit

1 .Pour les prestations dont l'horaire est détaillé à l'Article 3
.....EUR. (échelle de traitement/) annuel brut à 100 % pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus, l'Ouvrier bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1995.

2. Pour la fonction de concierge :les avantages en nature suivants :logement, eau, chauffage, éclairage.

Ceux-ci sont évalués à 1.715,52€ annuel brut à 100%. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5^{èmes} de la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur en vertu des dispositions de la loi du 12 avril 1965, Art.6, § 1. Cette rémunération globale ne peut donc être inférieure au montant de 4.288,81€ (1.715,52 + 2.573,29) annuel brut à 100% .

Ces avantages en nature entrent en ligne de compte en vue de la détermination de la pension de retraite et de survie, à concurrence d'une valeur représentative fixée à 12,5 % de la moyenne des taux minimum et maximum de l'échelle de traitement attribuée aux agents de la Communauté française possédant le grade de messenger-huissier.

La Communauté française prend à sa charge les retenues ou cotisations sociales dues par les intéressés, du chef de l'exercice de leur mission de concierge.

Le Travailleur marque expressément son accord pour que la rémunération concernant sa fonction d'Ouvrier soit payée à son compte n°

..... ou par chèque circulaire.

Article 5.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant les contrats de cette catégorie de Travailleurs.

Article 6.

L'impossibilité faite au Travailleur d'accomplir les prestations prévues par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUXELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service public Fédéral Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (ancien Service de Santé Administratif) dont le Travailleur relève.

Le Travailleur doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 7

Il est soumis, en matière de congés de vacances annuelles générés par son emploi de concierge, aux dispositions applicables au personnel contractuel.

Article 8

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motif grave.

Un délai de trois mois maximum est accordé au Travailleur pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à partir du moment où il lui est valablement signifié que le présent contrat ne sera pas renouvelé

Article 9

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à, le
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature du Travailleur est précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé le présent contrat et ses deux annexes".

Vu pour contrôle,

**MODELE D - Contrat type de travail d'ouvrier-concierge à durée indéterminée sans
clause d'essai**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET :...

ci-après dénommé "le Travailleur"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services du Travailleur en qualité de Concierge - Ouvrier d'entretien. Les fonctions de Concierge consisteront :

- 3. Application des dispositions reprises dans l'Annexe I jointe au présent contrat
- 4. Application des dispositions spécifiques à l'établissement, détaillées dans l'Annexe II jointe au présent contrat.

Les fonctions d'Ouvrier d'entretien dont l'horaire est détaillé à l'Article 3 consisteront à :

.....
.....
.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des Conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, le Travailleur acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

L'engagement est conclu sans période d'essai, pour une durée indéterminée prenant cours le

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit pour la fonction d'Ouvrier :

- lundi de à
- mardi de à
- mercredi de à
- jeudi de à
- vendredi de à

Soit heures hebdomadaire.

Le cas échéant, il est, par ailleurs, déjà en fonction au sein d'un établissement à raison de heures hebdomadaire.

Soit heures hebdomadaire. (total)

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Les frais occasionnels exposés par le Concierge et justifiés par une nécessité imprévue en rapport avec l'exercice de sa mission lui seront remboursés sans délai..

Article 4.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :

1. Pour les prestations dont l'horaire est détaillé à l'Article 3 :

.....EUR. (échelle de traitement/) annuel brut à 100 % pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus, l'Ouvrier bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1995.

2. Pour la fonction de concierge :les avantages en nature suivants :logement, eau, chauffage, éclairage.

Ceux-ci sont évalués à 1.715,52€ annuel brut à 100%. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5^{ème} de la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur en vertu des dispositions de la loi du 12 avril 1965, Art.6, § 1. Cette rémunération globale ne peut donc être inférieure au montant de 4.288,81€ (1.715,52 + 2.573,29) annuel brut à 100% .

Ces avantages en nature entrent en ligne de compte en vue de la détermination de la pension de retraite et de survie, à concurrence d'une valeur représentative fixée à 12,5 % de la moyenne des taux minimum et maximum de l'échelle de traitement attribuée aux agents de la Communauté française possédant le grade de messenger-huissier.

La Communauté française prend à sa charge les retenues ou cotisations sociales dues par les intéressés, du chef de l'exercice de leur mission de concierge.

Le Travailleur marque expressément son accord pour que la rémunération concernant sa fonction d'Ouvrier soit payée à son compte n°

..... ou par chèque circulaire.

Article 5.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant les contrats de cette catégorie de Travailleurs.

Article 6.

L'impossibilité faite au Travailleur d'accomplir les prestations prévues par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUXELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service public Fédéral Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (ancien Service de Santé Administratif) dont le Travailleur relève.

Le Travailleur doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 7

Il est soumis, en matière de congés de vacances annuelles générés par son emploi de concierge, aux dispositions applicables au personnel contractuel.

Article 8

Il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les causes prévues par les lois, arrêtés et conventions régissant les contrats de cette catégorie de travailleurs, notamment en ce qui concerne les délais de préavis, les règles de rupture immédiate pour faute grave et le paiement des indemnités de rupture.

Il y a également obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale allouée au Travailleur devient inférieure au montant de 4.288,81€ (voir Art.4 du présent contrat)

Il pourrait être mis fin , dans le respect des dispositions légales, à la fonction de concierge uniquement.

Un délai de trois mois maximum est accordé au Travailleur pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à partir du moment où il lui est valablement signifié la résiliation du présent contrat.

Article 9

Pendant la durée du préavis, le Travailleur a le droit de s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi, une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de

la ou des absence(s) n'excède pas au total une journée de travail par semaine. Cette disposition s'applique uniquement aux fonctions dont l'horaire est détaillé à l'Art. 3 du présent contrat.

Article 10

En cas de litige, le Tribunal du Travail deest seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à ,le
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature du Travailleur est précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé le présent contrat et ses deux annexes.

Vu pour contrôle,

ANNEXE I au contrat du

Concerne: M

Concierge à.....

1. Obligations générales.

Si la mission de concierge est confiée à un membre du personnel statutaire, il reste soumis aux dispositions des articles 4 et suivants de l'arrêté royal du 29 août 1966 concernant les devoirs généraux qui lui incombent.

Si le préposé à la conciergerie est un membre du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail, il est tenu de respecter les obligations et responsabilités contractuelles précisées aux articles 17 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

2. Présence, garde et sécurité.

Le concierge occupe le logement qui lui est destiné.

En plus de la fonction dont il est titulaire et qu'il est tenu d'exercer pendant les heures détaillées sur son contrat, il est tenu d'assurer la conciergerie du bâtiment scolaire, d'ouvrir et fermer les portes selon l'horaire prévu pour le déroulement des cours, pour le début et la fin des prestations des membres du personnel de maîtrise, gens de métier et de service et chaque fois que cela est rendu nécessaire pour la sécurité des bâtiments, pour permettre l'accès des corps de métier, ainsi que pour permettre le déroulement de toute activité en rapport avec la mission éducative de l'institution.

Après les heures d'ouverture de l'établissement, le concierge a pour mission

- de faire journallement une ronde, avant 22 heures, pour s'assurer de la fermeture des portes et des fenêtres et de l'extinction des lumières ;
- d'observer les instructions qu'il reçoit en la matière contre le vol, l'incendie, les dégâts des eaux, l'explosion, les intempéries, etc... Ces instructions lui sont données par le chef d'établissement ;
- d'avertir le chef d'établissement de tout accident ou fait anormal ;
- d'arborer le drapeau aux dates fixées ;
- de veiller, dans ses actes, ses paroles et sa tenue, à éviter tout ce qui pourrait compromettre la dignité de sa fonction ou la réputation de son établissement scolaire.

Le concierge ne peut utiliser à des fins personnelles le matériel didactique ou de fonctionnement dont dispose l'école.

En dehors des heures normales d'occupation, il veille à ne laisser pénétrer dans les locaux aucune personne étrangère à l'établissement.

Il prévient le chef d'établissement chaque fois qu'il ne peut, en raison de son absence momentanée, assumer les charges inhérentes à sa mission de concierge.

Il est tenu de permettre l'accès à ses locaux privatifs lorsque l'urgence ou des nécessités de bon fonctionnement le requièrent.

3. Congés annuels de vacances.

Compte tenu du caractère de continuité lié à l'exercice de cette fonction, un relevé détaillé des congés annuels de vacances que souhaite prendre le concierge sera remis au début de l'année civile au chef d'établissement pour accord préalable.

Si les impératifs de bon fonctionnement le permettent, une réponse favorable sera réservée à sa demande. A défaut de réponse, les congés seront considérés comme accordés.

Dans le cas contraire, il conviendra d'élaborer de commun accord, un planning modifié de ces congés.

4. Absences du concierge.

- momentanées : Le concierge prévient chaque fois qu'il ne peut, en raison de son absence momentanée, assumer les charges inhérentes à sa mission de concierge. voir également point 2 : le dernier alinéa.

- la non-occupation de la conciergerie (vacances annuelles) : le concierge peut proposer au chef d'établissement un remplaçant qui occupera éventuellement les lieux durant son absence. Si le chef d'établissement ne peut marquer son accord (ou si le concierge n'a personne à proposer), il incombera au chef d'établissement de trouver une solution. A défaut, il informera la Direction provinciale du problème.

Les responsabilités ne seront couvertes que moyennant le respect de cette procédure.

5. Prestations exceptionnelles durant le week-end.

Lorsque l'intervention du concierge est requise lors d'activités qui ne sont pas en rapport avec la mission éducative de l'établissement scolaire, il convient au préalable de lui proposer une rémunération adéquate à charge de l'organisateur des dites activités.

6. Assurances.

Les concierges en fonction dans les établissements d'enseignement de la Communauté française ne doivent pas contracter d'assurance en vue de couvrir les risques locatifs.

Toutefois, l'assurance de leurs biens propres leur incombe.

Lu et approuvé,
Le Concierge,

ANNEXE II au contrat du

Concerne: M

Concierge à.....

Sans préjudice des dispositions reprises à l'Annexe I, le Concierge a pour missions plus spécifiques

Horaire	Mission

Lu et approuvé,
Le Concierge,