

<p>Réseaux et niveaux concernés</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles</p> <p><input type="checkbox"/> Libre subventionné <input type="checkbox"/> libre confessionnel <input type="checkbox"/> libre non confessionnel)</p> <p><input type="checkbox"/> Officiel subventionné</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : Tous</p> <p>Type de circulaire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative</p> <p><input type="checkbox"/> Circulaire informative</p> <p>Période de validité</p> <p><input type="checkbox"/> A partir du</p> <p>Documents à renvoyer</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Date limite :</p> <p><input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire</p> <p>Mot-clé : Concierge</p>	<p>Destinataires de la circulaire</p> <p>- Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Administrateurs(trices) des internats et des homes d'accueil de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Directeurs(trices) des centres de dépaysement et de plein air, du centre d'autoformation et de formation continuée à Huy, du centre technique et pédagogique à Frameries et des centres techniques de Strée et Gembloux ;</p> <p>- Aux Directeurs(trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p><u>Pour information :</u></p> <p>- Aux Organisations syndicales ; - Aux Commissaires et délégués du Gouvernement</p>												
<p>Signataire</p> <p>Ministre / Administration : AGPE - Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles Madame Colette Dupont Directrice générale a.i</p>													
<p>Personnes de contact</p> <p>Service ou Association : Direction de la Coordination</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nom et prénom</th> <th>Téléphone</th> <th>Email</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jean-Luc DUVIVIER</td> <td>02/413.36.44</td> <td>jean-luc.duvivierf@cfwb.be</td> </tr> </tbody> </table> <p>Service ou Association : Direction des Statuts</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nom et prénom</th> <th>Téléphone</th> <th>Email</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muriel SZABO</td> <td>02/413.36.81.</td> <td>muriel.szabo@cfwb.be</td> </tr> </tbody> </table>		Nom et prénom	Téléphone	Email	Jean-Luc DUVIVIER	02/413.36.44	jean-luc.duvivierf@cfwb.be	Nom et prénom	Téléphone	Email	Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@cfwb.be
Nom et prénom	Téléphone	Email											
Jean-Luc DUVIVIER	02/413.36.44	jean-luc.duvivierf@cfwb.be											
Nom et prénom	Téléphone	Email											
Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@cfwb.be											

Objet : Dispositions concernant les emplois de concierge au sein des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

La présente circulaire a pour objet d'adapter les contrats de concierge aux modifications législatives apportées par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés notamment en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement (MB du 31/12/2013).

En effet, l'emploi de concierge, n'étant pas repris dans le classement des fonctions prévues par le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, il reste dès lors soumis à l'élaboration d'un contrat de travail (loi du 3 juillet 1978).

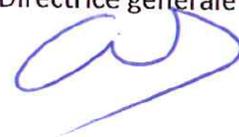
La loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 apporte notamment les modifications suivantes à loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail :

- suppression des clauses d'essai ;
- délais de préavis exprimés en semaines;
- possibilité de résilier les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini endéans un délai fixe de maximum 6 mois;
- suppression du jour de carence.

Outre les modifications induites par la nouvelle législation, deux modifications majeures sont apportées par rapport à la circulaire n° 3565 du 13 mai 2011 relative aux emplois de concierge à savoir :

- la durée durant laquelle le concierge peut continuer à occuper son logement de fonction en cas de licenciement a été adaptée aux nouveaux délais de préavis. Un délai de trois mois est également accordé au concierge licencié pour faute grave afin que ce dernier libère le logement de fonction ;
- une obligation « de solidarité » a été instaurée dans le contrat. Ainsi, un concierge pourra être amené à exécuter des tâches au sein d'une autre implantation lorsque les nécessités de bon fonctionnement du service l'exigent. Cette obligation a été ajoutée dans l'annexe 1 du contrat de conciergerie

Colette DUPONT
Directrice générale a.i.



1. Règles générales

Les contrats de travail de concierge (exclusivement), conclus conformément à la circulaire n°489 du 21 mars 2003, à la circulaire n°1243 du 4 octobre 2005 et à la circulaire n° 3565 du 13 mai 2011, **continuent à produire valablement leurs effets et ne doivent dès lors pas être modifiés.**

Toutefois, les nouveaux délais de préavis applicables lorsque le congé est donné par l'employeur doivent être respectés, et ce tant pour les nouveaux contrats de concierge que pour les contrats déjà en cours sous réserve de l'application du régime transitoire.

La 2^{ème} fonction exercée par le membre du personnel concerné est régie par les dispositions légales ou statutaires propres à cette fonction.

Tous les contrats restent soumis au **visa préalable de l'Administration.**

2. Rappel des règles relatives à l'engagement de nouveaux concierges

Comme indiqué ci-avant, la fonction de concierge reste soumise à l'élaboration d'un contrat de travail conclu entre le chef d'établissement et le membre du personnel. Les règles suivantes vous sont rappelées en ce qui concerne **l'engagement de nouveaux concierges** :

2.1. Cette fonction est proposée aux membres du personnel selon le schéma ci-après :

- 1) d'abord aux membres du personnel en fonction au sein de l'établissement dans l'ordre de priorité suivant :
 - a) au personnel ouvrier ;
 - b) au personnel administratif ;
 - c) au personnel auxiliaire d'éducation.

Au sein de chaque catégorie, la priorité sera en principe accordée au personnel nommé à titre définitif.

- 2) ensuite, aux membres du personnel en fonction dans un autre établissement d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, selon l'ordre de priorité visé au point 1° ci-dessus.
- 3) enfin, à une personne n'exerçant aucune fonction au sein d'un établissement d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, sans préjudice toutefois des dispositions reprises au point 3.

Si plusieurs candidats peuvent se prévaloir de la même priorité, ceux-ci devront rédiger un document dans lequel ils exposeront les motivations de leur candidature. Ces documents seront transmis par le chef d'établissement, accompagnés de son avis, à la Direction déconcentrée dont il relève. Celle-ci assurera le suivi auprès du Directeur général de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour décision. Le contrat sera ensuite conclu entre le chef d'établissement et le membre du personnel en respectant les points 2.2. et 2.3. ci-après.

2.2. Ces contrats, conformes aux modèles joints à la présente circulaire, seront d'abord conclus pour une durée déterminée afin de permettre aux deux parties de juger si elles souhaitent ou non poursuivre l'engagement. Dans l'affirmative, elles pourront ensuite conclure un contrat de travail à durée indéterminée dans le respect des dispositions de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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 2.1. – 1) à signaler s'il est ou non candidat pour la fonction.

Dans la mesure où les deux fonctions exercées (concierge et ...) sont régies par des dispositions différentes, j'attire votre attention sur l'importance des précisions à mentionner dans le contrat et sur les annexes concernant les tâches relevant de la fonction de concierge (nature des prestations et autant que possible l'horaire prévu).

Pour rappel, l'annexe II doit être complétée lorsque les dispositions prévues dans l'annexe I s'avèrent insuffisantes pour répondre à des tâches spécifiques liées au bon fonctionnement de l'établissement. L'annexe II doit être soumise, pour avis, au Comité de concertation de base (COCOBA).

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

Ces contrats (accompagnés de leurs annexes) restent soumis au visa préalable de l'Administration.

2.3. Les contrats ne pourront être signés par le chef d'établissement et le membre du personnel qu'à l'issue de la procédure développée aux points 2.1. et 2.2. ci-dessus.

3. Rappel de la règle des 2/5èmes

Ces contrats contiennent des avantages en nature (logement, eau, chauffage, éclairage). Je vous rappelle par conséquent la nécessité de respecter la règle des 2/5^{èmes} prescrite par la loi du 12 avril 1965.

L'article 6 §1 et 2¹ de cette loi prévoit en effet 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.

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 un cinquième de la rémunération totale brute. Elle ne peut dépasser deux cinquièmes lorsque l'employeur met à 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 ».

Ce montant annuel forfaitaire est fixé actuellement à 2 021,08 €² 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 5 052,70 €.

La rémunération annuelle brute à 100% minimale couvrant les autres prestations que celles de concierge s'élève donc à 3 031,62 € (5 052,70€ - 2021,08 €).

Il en résulte que plus la rémunération annuelle attribuée au travailleur est élevée, moins il doit prêter d'heures/semaine dans son autre emploi pour respecter la règle des 2/5èmes. A titre d'exemple, un ouvrier d'entretien sans ancienneté (et hors allocation de Foyer/Résidence) devrait prêter un minimum de 10 heures/semaine pour satisfaire à la règle des 2/5èmes tandis qu'un ouvrier qualifié au maximum d'ancienneté pécuniaire ne devrait prêter que 7 heures/semaine.

Les directions déconcentrées sont à votre disposition pour vous permettre de vérifier, dans chaque cas, le respect de la règle des 2/5èmes.

4. Nouveautés en matière de rupture de contrat à durée déterminée

4.1. Ancien régime applicable jusqu'au 31 décembre 2013

Jusqu'au 31 décembre 2013, il était possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pendant la période d'essai ;
- soit pour faute grave.

Hormis ces deux hypothèses, la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée n'était pas possible.

Toutefois, si l'une des parties résiliait le contrat à durée déterminée avant son échéance, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu était due.³

4.2. Nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2014

1) Règle générale

A partir du 1^{er} janvier 2014⁴, le principe est le même, à savoir que les parties n'ont **pas la possibilité de résilier unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée sans motif grave avant le terme prévu.

Si l'une des parties met fin malgré tout au contrat, elle devra payer à l'autre une indemnité. Cette indemnité correspond au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu⁵.

² 12,5% de la moyenne des taux minimum et maximum de l'échelle de traitement attribuée aux agents de la Fédération Wallonie-Bruxelles possédant le grade d'auxiliaire administratif.

³ L'indemnité ne pouvait dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

⁴ Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013.

⁵ L'indemnité ne peut dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

2) Exception à la règle générale : résiliation possible durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois).

Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail **durant la première moitié de la durée** convenue et sans que cette période (pendant laquelle le préavis est possible) **ne dépasse 6 mois**.

La période pendant laquelle le contrat à durée déterminée peut être rompu moyennant préavis est donc un délai fixe (6 mois maximum). Ce délai n'est pas suspendu en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Si l'une des parties résilie le contrat durant la première moitié du contrat (6 mois maximum), il convient alors de tenir compte des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 (soit les règles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée – voir tableau ci-dessous).

Exemple : si un contrat à durée déterminée de 6 mois est conclu, il est possible d'y mettre fin durant les 3 premiers mois et ce moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

Dès lors, depuis le 1^{er} janvier 2014, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pour faute grave ;
- soit durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois)

Remarques :

- Il est à noter qu'une fois le délai de 6 mois maximum (période pendant laquelle la résiliation est possible) passé, la règle générale est à nouveau d'application (à savoir pas de possibilité de résiliation unilatérale sans paiement d'une indemnité, sauf si motif grave).
- Si le contrat de travail à durée déterminée est résilié moyennant un préavis, la fin du contrat doit se situer pendant la période durant laquelle le préavis est possible. Le dernier jour du délai de préavis doit donc se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle le préavis est possible.
- Si les parties ont conclu des contrats à durée déterminée successifs, seul le premier contrat conclu pourra être résilié unilatéralement moyennant un préavis.

Tableau récapitulatif des nouveaux délais de préavis (art. 37/2, §§1^{er} et 2)

ANCIENNETE	Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYEUR	Délais de préavis à respecter par le TRAVAILLEUR (ouvrier ou employé)
De 0 mois à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	3 semaines

De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 mois à moins 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	5 semaines
De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	A partir de ce stade : 3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté 18 semaines	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	21 semaines	10 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	24 semaines	12 semaines
De 8 ans à moins de 9 ans	27 semaines	13 semaines (maximum)
De 9 ans à moins de 10 ans	30 semaines	13 semaines (maximum)
De 10 ans à moins de 11 ans	33 semaines	13 semaines (maximum)
De 11 ans à moins de 12 ans	36 semaines	13 semaines (maximum)
De 12 ans à moins de 13 ans	39 semaines	13 semaines (maximum)
De 14 ans à moins de 15 ans	45 semaines	13 semaines (maximum)
De 15 ans à moins de 16 ans	48 semaines	13 semaines (maximum)
De 16 ans à moins de 17 ans	51 semaines	13 semaines (maximum)
De 17 ans à moins de 18 ans	54 semaines	13 semaines (maximum)
De 18 ans à moins de 19 ans	57 semaines	13 semaines (maximum)
De 19 ans à moins de 20ans	60 semaines	13 semaines (maximum)
De 20 ans à moins de 21 ans	A partir de ce stade : 2 semaines supplémentaires par année entamée	13 semaines (maximum)

	d'ancienneté 62 semaines	
De 21 ans à moins de 22 ans	A partir de ce stade : 1 semaine supplémentaire par année entamée d'ancienneté 63 semaines	13 semaines (maximum)
De 22 ans à moins de 23 ans	64 semaines	13 semaines (maximum)
De 23 ans à moins de 24 ans	65 semaines	13 semaines (maximum)
De 24 ans à moins de 25 ans	66 semaines	13 semaines (maximum)
De 25 ans à moins de 26 ans	67 semaines	13 semaines (maximum)
De 26 ans à moins de 27 ans	68 semaines	13 semaines (maximum)
De 27 ans à moins de 28 ans	69 semaines	13 semaines (maximum)
De 28 ans à moins de 29 ans	70 semaines	13 semaines (maximum)

5. Nouveautés en matière de rupture de contrat à durée indéterminée

5.1. Délais de préavis - dispositions générales

Depuis le 1^{er} janvier 2014, de nouveaux délais de préavis sont d'application dans le cadre du statut unique.

Ces nouveaux délais s'appliquent :

- à TOUS LES TRAVAILLEURS ;
- aux travailleurs entrés en service avant et après le 1^{er} janvier 2014. Pour les travailleurs engagés AVANT le 1^{er} janvier 2014, un régime transitoire est toutefois d'application (voir point 5.3.).

A partir du 1^{er} janvier 2014, les nouveaux délais sont exprimés en semaines plutôt qu'en mois.

Remarque : les délais de préavis notifiés AVANT le 1^{er} janvier 2014 ne sont pas soumis à la nouvelle réglementation.

5.2. Début du délai de préavis

1) Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2013 inclus (ancien régime)

Le préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié (art. 59 Loi du 3/07/1978).

2) Régime applicable à partir du 1^{er} janvier 2014 (nouveau régime)

Le préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié (art. 37/1 Loi du 3/07/1978 telle que modifiée par la Loi du 26/12/2013 relative au statut unique).

Remarque : les règles relatives à la notification du licenciement ne changent pas (par lettre recommandée (effet au 3^{ème} jour ouvrable qui suit l'envoi) ou par exploit d'huissier ou, si congé donné par le travailleur, par la remise d'un écrit).

5.3. Régime transitoire : mode de calcul des délais de préavis pour les contrats ayant pris cours AVANT le 1^{er} janvier 2014

1) Principe

Le calcul du délai de préavis pour le travailleur dont le contrat de travail a débuté AVANT le 1^{er} janvier 2014 est constitué en **additionnant deux délais** (art.69 L. du 26/12/2013) :

Délai de préavis n°1 : le délai de préavis doit d'abord être calculé sur base de l'ancienneté ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

+

Délai de préavis n°2 : Le délai de préavis doit ensuite être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014.

2) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°1

Le calcul de la première partie du délai de préavis se fait conformément aux règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, comme si le travailleur était sorti de l'établissement d'enseignement au 31 décembre 2013.

3) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°2

Le calcul de la deuxième partie du délai de préavis s'effectue sur base des dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2014 comme si le travailleur venait d'intégrer l'établissement d'enseignement.

Contrat de travail de concierge à durée déterminée

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

.....

.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse

:

.....

.....

ci-après dénommé "le Concierge"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage M..... en qualité de concierge. Il (elle) est également en fonction au sein de l'établissement (ou d'un autre établissement) à raison de heures/semaine.

Le présent contrat concerne uniquement les prestations en tant que concierge.

Les obligations générales liées à cette charge sont détaillées dans l'Annexe I. jointe au présent contrat.

L'Annexe II jointe également au présent contrat, reprend le détail des tâches plus spécifiques à l'établissement.

Ces deux documents font partie intégrante du contrat.

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

Article 2.

L'engagement est conclu pour une durée déterminée de..... 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, 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 d'auxiliaire administratif.

Ces avantages en nature rémunèrent les prestations fournies dans le cadre de sa mission de concierge. La valeur représentative actuelle est de à 2 021,08 € annuelle brute 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 5 052,70 €. (2 021,08 € + 3 031,62 €) 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 de leur valeur représentative.

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.

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 certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT, Rue des Chartreux, 57 à 1000 BRUXELLES.

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

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 les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Il y a également obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale allouée au Travailleur ne respecte plus les obligations découlant de l'application de la règle des 2/5^{ièmes} (voir Art. 4 du présent contrat).

En cas de licenciement pour faute grave, un délai de trois mois maximum est accordé au Concierge pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à dater de la notification dudit licenciement.

Article 8.

Le Travailleur est tenu de libérer la conciergerie à l'issue du contrat.

Néanmoins, un délai de trois mois maximum prenant cours le lendemain de l'échéance du contrat peut lui être accordé sur demande expresse, justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Article 9.

Sans préjudice des obligations reprises à l'Annexe I, point 3, les dispositions relatives aux congés de vacances annuelles sont identiques à celles qui sont d'application pour le personnel soumis au décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

Article 10.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable au concierge.

Article 11.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 13.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent⁶.

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

Le Concierge,

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,

⁶ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

Contrat de travail de concierge à durée indéterminée

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

.....

.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse

.....

.....

ci-après dénommé "le Concierge"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage M/Mme..... en qualité de concierge. Il (elle) est également 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. jointe au présent contrat.

L'Annexe II jointe également au présent contrat, reprend le détail des tâches plus spécifiques à l'établissement.

Ces deux documents font partie intégrante du 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 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, 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 d'auxiliaire administratif Ces avantages en nature rémunèrent les prestations fournies dans le cadre de sa mission de concierge. La valeur représentative actuelle est de à 2 021,08 € annuelle brute 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 5 052,70 €. (2 021,08 € + 3 031,62 €) 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 de leur valeur représentative.

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.

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 certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT, Rue des Chartreux, 57 à 1000 BRUXELLES.

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

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 et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Il y a également obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale allouée au Travailleur ne respecte plus les obligations découlant de l'application de la règle des 2/5^{ièmes} (voir Art. 4 du présent contrat).

Le Travailleur est tenu de libérer la conciergerie à l'issue du contrat et, le cas échéant, après avoir presté sa période de préavis.

Néanmoins, un délai de trois mois maximum prenant cours le lendemain de l'échéance du contrat pourrait lui être accordé sur demande expresse, justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Article 8.

En cas de licenciement pour faute grave, un délai de trois mois maximum est accordé au Concierge pour lui permettre de libérer l'habitation ou les locaux mis à disposition à dater de la notification dudit licenciement.

Article 9.

Sans préjudice des obligations reprises à l'Annexe I, point 3, les dispositions relatives aux congés de vacances annuelles sont identiques à celles qui sont d'application pour le personnel soumis au décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

Article 10.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable au concierge.

Article 11.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 12.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent⁷.

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

Le Concierge,

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,

⁷ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

ANNEXE I au contrat du

Concerne : M.....

Concierge à

1. Obligations générales.

Le concierge reste soumis, en ce qui concerne les devoirs généraux qui lui incombent dans le cadre de sa mission, aux dispositions légales ou statutaires qui lui sont applicables pour la fonction exercée simultanément.

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, le concierge peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

2. Présence, garde et sécurité.

Le concierge occupe le logement qui lui est destiné.

En plus de la fonction dont il est titulaire soit par contrat soit en vertu du statut qui lui est applicable, 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 : voir point 2 : les deux derniers alinéas.
- la non-occupation de la conciergerie (vacances annuelles) :
Le concierge doit proposer au chef d'établissement un remplaçant qui occupera 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.

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 :

<u>Horaire</u>	<u>Mission</u>

Lu et approuvé,
Le Concierge,