



COMMUNAUTÉ | WALLONIE | BRUXELLES
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE

CIRCULAIRE N° 1243

DU 04/10/2005

Objet : Nouvelles dispositions concernant les emplois de concierge au sein des Etablissements d'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés 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 et de formation continuée à Huy, du centre technique et pédagogique à Frameries et des centres techniques de Strée et Gembloux.
- Aux directeurs(trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Pour information : - Aux Organisations syndicales

Autorité : Gouvernement

Signataires : Madame la Ministre-Présidente Marie ARENA
et Madame la Ministre Marie-Dominique SIMONET

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

Personnes-ressources: Joseph LESUISSE – Jean-Luc DUVIVIER,
Bd Léopold II,44 à 1080 BRUXELLES
02/413.37.91 02/413.36.44

Renvoi(s) : --_

Nombre de pages :- **texte** : 4p. - **annexes** : 2 contrats + 2 Annexes

Téléphone pour duplicata: 02/413.36.44 ou 02/413.37.91

Mots-clés : Contrats concierges

Objet : Dispositions concernant les emplois de concierge au sein des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

La présente circulaire a pour objet de préciser les diverses règles applicables aux emplois de concierge et d'explicitier les adaptations qui doivent être effectuées à la suite de l'entrée en vigueur du décret du 12 mai 2004¹.

L'emploi de concierge, n'étant pas repris dans le classement des fonctions prévues par ce décret, reste dès lors soumis à l'élaboration d'un contrat.

La présente circulaire annule et remplace la circulaire n°489 du 21 mars 2003 relative aux emplois de concierge.

I. ADAPTATIONS RENDUES NECESSAIRES SUITE A L'ENTREE EN VIGUEUR DU DECRET DU 12 MAI 2004

A) Les contrats de travail d'« ouvrier-concierge » conclus conformément à la circulaire n°489 du 21 mars 2003 précitée, doivent désormais être adaptés.

La fonction de concierge devra faire l'objet d'un contrat spécifique:

- soit à durée *déterminée* tel que prévu en annexe (modèle A.), si le contrat d'ouvrier-concierge en cours est à durée déterminée,

- soit à durée *indéterminée* tel que prévu en annexe (modèle B.), si le contrat d'ouvrier-concierge en cours est à durée indéterminée.

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

J'attire particulièrement votre attention sur l'importance des précisions à mentionner dans le contrat de concierge et ses annexes.

Il va de soi que tous les contrats restent soumis au visa préalable de l'Administration.

B) Les contrats de travail de concierge (exclusivement), conclus conformément à la circulaire n°489 du 21 mars 2003, continuent à produire valablement leurs effets.

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

¹ 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.

II. RAPPEL DES REGLES RELATIVES A L'ENGAGEMENT DE NOUVEAUX CONCIERGES

Comme indiqué ci-avant, la fonction de concierge reste soumise à l'élaboration d'un contrat 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 :

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

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

2. ensuite, aux membres du personnel en fonction dans un autre établissement d'enseignement organisé par la Communauté française, 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 Communauté française, sans préjudice toutefois des dispositions reprises au point III.

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. Le contrat sera ensuite conclu entre le chef d'établissement et le membre du personnel en respectant les points B et C ci-après.

B) Ces contrats, conformes aux modèles joints à la présente circulaire, seront d'abord conclus pour une durée déterminée (modèle A.) 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 (modèle B.) dans le respect des dispositions de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ².

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.

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).

² L'article 10bis §2 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule 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 deux ans ».

Pour rappel, la 2^{ième} annexe doit être complétée lorsque les dispositions prévues dans l'annexe 1 s'avèrent insuffisantes pour répondre à des tâches spécifiques liées au bon fonctionnement de 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 contrats (accompagnés de leurs annexes) restent soumis au visa préalable de l'Administration.

- C) 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 A et B ci-dessus.

III. RAPPEL DE LA REGLE 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 2³ 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.

Ce montant annuel forfaitaire est fixé actuellement à 1.820,21 €⁴ 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 4.550,53 € La rémunération annuelle brute à 100% minimale couvrant les autres prestations que celles de concierge s'élève donc à 2.730,32€(4.550,53€- 1.820,21 €).

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 8 heures/semaine pour satisfaire à la règle des 2/5èmes tandis qu'un ouvrier qualifié au maximum d'ancienneté pécuniaire ne devrait prêter que 5h30/semaine.

³ 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 ».

⁴ 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.

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

Je vous remercie de procéder aux adaptations nécessaires pour le 31 octobre 2005.

Le Directeur général adjoint,

Bernard GORET

**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 SUIIT :

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 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 sans période d'essai 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 de messenger-huissier.

Ces avantages en nature rémunèrent les prestations fournies dans le cadre de sa mission de concierge.

La valeur représentative actuelle est de à 1.820,21€ 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 actuellement être inférieure au montant de 4.550,53€(1.820,21 + 2.730,32) 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 un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, rue Botanique, 67-75 à 1210 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 de 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 Concierge 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.

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 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.

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,

**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 SUIIT :

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 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 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, 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.

Ces avantages en nature rémunèrent les prestations fournies dans le cadre de sa mission de concierge. La valeur représentative actuelle est de à 1.820,21€ 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 4.550,53€(1.820,21 + 2.730,32) 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 un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT, rue Botanique, 67-75 à 1210 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 de 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 et selon les modalités 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 ne respecte plus les obligations découlant de l'application de la règle des 2/5^{èmes} (voir Art. 4 du présent contrat).

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 pourrait lui être accordé sur demande expresse, justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Article 8

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 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.

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,

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.

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 privés 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. 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 :

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

Lu et approuvé,
Le Concierge,