****

**Contrat de travail pour concierge d’immeubles à appartements (durée (in)déterminée)[[1]](#footnote-1)**

Entre :

Madame/Monsieur ....................................................................................................
dûment mandaté(e) par l’employeur : ................................................................
rue : .......................................................................................... n° ........ ..........
code postal : ............. localité : .............................................................................
agissant en qualité de ..............................
Ci-après dénommé(e) « l’employeur »,

Et :

Madame/Monsieur .................................... ...................................
Ci-après dénommé(e) « le concierge »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Engagement

L'employeur engage le concierge à partir du ..../..../......... pour une durée indéterminée.

Le concierge est engagé à partir du ..../..../......... jusqu'au ..../..../......... inclus.

1. Description des tâches

Le concierge aura à effectuer les tâches suivantes :

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

Étant donné que ces tâches sont principalement de nature manuelle, le concierge aura le statut d’ouvrier.

1. Lieu de travail

Le lieu de travail est situé à :

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

Les parties conviennent que le lieu de travail n’est pas une condition de travail essentielle du présent contrat de travail et pourra donc être modifié de façon unilatérale par l’employeur en fonction des nécessités de l’entreprise.

1. Temps de travail[[2]](#footnote-2)

Le concierge est engagé à temps plein. L'horaire de travail est prévu dans le règlement de travail.

Le concierge est engagé à temps partiel dans un régime de travail fixe[[3]](#footnote-3) comportant ….. heures par semaine[[4]](#footnote-4).

Le concierge est engagé à temps partiel dans un régime de travail flexible[[5]](#footnote-5) comportant ….. heures par semaine[[6]](#footnote-6) en moyenne sur une période de référence égale à …..[[7]](#footnote-7).

Il est engagé dans le cadre d’une reprise progressive du travail, avec l’accord de sa mutuelle[[8]](#footnote-8).

L’horaire de travail est variable[[9]](#footnote-9) : voir dispositions dans le règlement de travail.

L’horaire de travail est fixe[[10]](#footnote-10) : les heures de prestations sont réparties de la manière suivante :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  |

L’horaire de travail est flottant[[11]](#footnote-11) : voir dispositions prévues dans le règlement de travail. Le concierge doit prester ses heures de travail dans le respect des plages fixes et mobiles décrites ci-dessous[[12]](#footnote-12). La durée journalière moyenne de travail du concierge est de ….. heures …..[[13]](#footnote-13).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile | Plage fixe | Plage mobile |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  | de |  | à |  |

La présence du concierge est obligatoire pendant les heures suivantes sans qu'il ait à fournir des prestations de travail effectif[[14]](#footnote-14) :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lundi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mardi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Mercredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Jeudi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Vendredi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Samedi | de |  | à |  | de |  | à |  |
| Dimanche | de |  | à |  | de |  | à |  |

1. Rémunération

La rémunération brute du concierge s'élève à .......... par heure/jour/semaine/mois pour les heures de travail effectif et à .......... par heure/jour/semaine/mois pour les heures de présence obligatoire[[15]](#footnote-15).

Cette rémunération brute comporte les avantages en nature suivants[[16]](#footnote-16) :

* Le logement de fonction
* Le chauffage
* Le gaz, l'électricité, l'eau
* L'ensemble des repas

La valeur réelle totale des avantages en nature s’élève à .......... par heure/semaine/mois.

La valeur du logement de fonction inclus dans le susdit montant est fixées individuellement à..........[[17]](#footnote-17).

La valeur de ces avantages est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon les mêmes règles que celles applicables à la rémunération en espèces.

La valeur de ces avantages est adaptée chaque année de commun accord, à l'anniversaire du présent contrat, à l'évolution de la valeur économique réelle des avantages.

Le concierge déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, par versement bancaire.

IBAN : BE00-0000-0000-0000

BIC : XXXXXX

Le concierge déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, par chèque circulaire.

Le concierge déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le concernant, de quelque nature qu'elle soit, assignation postale.

Les frais éventuels ne seront pas déduits des montants faisant l’objet des paiements.

Toutes autres indemnités, en dehors du salaire brut mentionné ci-dessus ou celles imposées par la loi, par un arrêté royal ou par une convention collective du travail, sont purement des libéralités. En tout temps elles peuvent être octroyées ou supprimées pour des raisons dont l'employeur se réserve le droit de décider souverainement et au sujet desquelles il n'est redevable d'aucune justification à l'égard de l'ouvrier. Concernant lesdites indemnités, l'ouvrier ne pourra en aucun cas invoquer un usage généralisé, ni faire valoir à cet égard un droit, quel qu'il soit.

Le concierge bénéficie des avantages extra-légaux suivants:

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

La rémunération à laquelle le concierge a droit, est versée suivant la méthode et selon les périodicités comme disposé par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur et ses arrêtés d’exécution.

1. Logement de fonction

L'employeur met à la disposition du concierge un logement de fonction qui est situé à :

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

L'employeur et le concierge dressent un état des lieux détaillé et contradictoire d'entrée, au plus tard un mois après que le concierge ait pris possession de son logement de fonction. Lorsque le concierge quitte définitivement ce logement, il est tenu de restituer celui-ci à l'employeur dans le même état que celui décrit dans l'état des lieux d'entrée. Pour vérifier le respect de cette clause par le concierge, les parties conviennent de dresser un nouvel état des lieux contradictoire de sortie, lorsque le concierge quitte définitivement le logement de fonction et au plus tard avant l'installation d'un nouvel occupant.

Le concierge assure l'entretien normal et les réparations éventuelles des :

* installations électriques, de gaz et de chauffage
* cheminées
* installations sanitaires
* fosses septiques
* revêtements muraux et du sol, des portes, volets, serrures et les châssis des fenêtres
* jardins

Tous les autres travaux d'entretien et de réparation sont à charge de l'employeur.

Le concierge s'engage à souscrire une police d'assurance incendie couvrant l'immeuble ainsi qu'une assurance responsabilité civile couvrant les dommages causés par lui ou par ses cohabitant.

Le droit d'occupation du logement de fonction est expressément lié au présent contrat de travail. Il s'en suit que ce droit d'occupation cesse de plein droit au moment où prend fin le contrat de travail. L'employeur peut toutefois autoriser le concierge à poursuivre l'occupation de son logement après la fin du contrat de travail et ce pendant le temps nécessaire pour trouver une nouvelle habitation. Pour cette période le concierge paie un montant par unité de temps qui est égal à la valeur de l'avantage en nature fixée dans l'article 5 du présent contrat.

Les différends relatifs au logement de fonction relèvent de la compétence des tribunaux du travail.

1. Suspension du contrat de travail

L'exécution du contrat ne peut être suspendue qu'en raison des motifs et selon les modalités déterminées par la loi, par les conventions collectives de travail et par le règlement de travail.

Le concierge s'engage, en cas d'absence résultant d'une incapacité de travail, à avertir l'employeur par téléphone ou par toute autre voie, dès le premier jour ouvrable de cette incapacité et à lui faire parvenir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité de travail, un certificat médical attestant cette incapacité et indiquant la durée de celle-ci. Conformément à l'article 31 de la loi relative aux contrats de travail et à la loi relative au contrôle médical, le concierge se tiendra à la disposition du médecin de contrôle désigné par l'employeur.

En cas d'absence résultant d'une incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, le concierge a droit à la gratuité du logement après la période couverte par le salaire garanti, pour autant qu'il ait droit à des allocations de sécurité sociale.

En cas d'absence résultant d'une incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, le concierge est tenu de payer en contrepartie pour l'occupation du logement de fonction, un loyer correspondant à la valeur de l'avantage en nature fixée dans l'article 5 du présent contrat.

En cas d'absence résultant d'une incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, le concierge a droit à la gratuité des avantages en nature, à l'exception du logement de fonction, à condition qu'il ait droit à des allocations de sécurité sociale.

En cas d'absence résultant d'une incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, le concierge est tenu de payer en compensation de la jouissance des avantages en nature, à l'exception du logement de fonction, une indemnité égale à la valeur de l'avantage telle que fixée dans l'article 5 du présent contrat.

1. Fin du contrat de travail à durée indéterminée

Les délais de préavis à respecter sont fixés par les dispositions légales concernées. Il pourra être également mis fin au contrat :

* sans préavis moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis;
* par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.
1. Fin du contrat de travail à durée déterminée

§1 Le contrat de travail prendra fin automatiquement à la date d'échéance fixée dans le présent contrat de travail. La partie qui résilie le contrat de travail, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée.

Il pourra également être mis fin au contrat de travail par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

§2 Sans préjudice des dispositions de l'article 9§1 du présent contrat de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail, avant terme et sans motif grave, durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse 6 mois, et cela moyennant le respect du délais de préavis qui auraient dû être respecté si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée. La fin effective du contrat de travail doit correspondre à la fin de la première moitié du contrat, limitée à 6 mois.

La première moitié du présent contrat de travail à durée déterminée de six mois au maximum court jusqu'à ..../..../.........[[18]](#footnote-18).

Si les parties, conformément aux dispositions légales en la matière, ont conclu des contrats de travail successifs pour une durée déterminée, la possibilité de résiliation reprise dans le présent article ne peut être appliquée qu'au premier contrat de travail conclu par les parties.

§3 Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée inférieure à 3 mois, l'incapacité de travail du travailleur résultant d'une maladie ou d'un accident et ayant une durée de plus de 7 jours calendriers permet à l'employeur de résilier le contrat de travail sans indemnité pour autant que la première moitié du présent contrat soit écoulée.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'au moins 3 mois et que l'incapacité de travail du travailleur résultant d'une maladie ou d'un accident dépasse 6 mois alors que le terme fixé par le contrat de travail n'est pas expiré, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat de travail moyennant une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui reste à échoir jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

Le concierge s’engage à respecter la confidentialité des données personnelles conformément au Règlement général 2016/679 sur la protection des données lorsqu’il est amené à traiter de telles données avec l’autorisation de l’employeur.

Le concierge déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail.
Il déclare en accepter les clauses et conditions.

Il est en outre convenu ce qui suit :

Ainsi établi en double exemplaire, dont un original pour chacune des deux parties contractantes
Fait à .........., le ...../...../..........

**Signature du concierge (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)Signature de l'employeur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)**

1. Pour les concierges occupés dans les entreprises industrielles et commerciales ainsi que pour les concierges d'habitations privées nous avons établi un contrat de travail distinct. [↑](#footnote-ref-1)
2. Les concierges occupés dans les immeubles à appartements doivent respecter les règles en matière de durée du travail fixées par la loi sur le travail. En application de la CCT du 2 septembre 1999 relative à la rémunération et aux conditions de travail, le total du nombre d'heures de travail effectif et du nombre d'heures de présence obligatoire ne peut être supérieur à 38 heures par semaine (depuis le 1.1.2003). [↑](#footnote-ref-2)
3. Un régime de travail est fixe lorsque la durée totale du travail reste constante sur une semaine ou sur une période plus longue fixée dans le contrat. Un régime de travail est flexible lorsque le nombre d’heures à prester peut être fluctuant d’une semaine à l’autre, tout en respectant une moyenne qui est fixée sur une période de référence. [↑](#footnote-ref-3)
4. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-4)
5. Un régime de travail est fixe lorsque la durée totale du travail reste constante sur une semaine ou sur une période plus longue fixée dans le contrat. Un régime de travail est flexible lorsque le nombre d’heures à prester peut être fluctuant d’une semaine à l’autre, tout en respectant une moyenne qui est fixée sur une période de référence. [↑](#footnote-ref-5)
6. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-6)
7. Indiquez une période de référence de minimum 3 mois et maximum 12 mois. [↑](#footnote-ref-7)
8. Concrètement, il s’agit d’une situation où le travailleur, en plus de son salaire pour ses prestations à temps partiel, bénéficie également d’allocations d’incapacité de travail à charge de sa mutuelle. Il est important que vous soyez au courant de cette situation, car, si le travailleur retombe en incapacité de travail totale pour cause de maladie, vous ne lui devrez pas de salaire garanti. [↑](#footnote-ref-8)
9. À chaque fois qu’il est dérogé à l’horaire à temps partiel prévu, les stipulations dérogatoires doivent faire l’objet d’un document de contrôle, sauf s’il existe un système d’enregistrement des prestations. [↑](#footnote-ref-9)
10. À chaque fois qu’il est dérogé à l’horaire à temps partiel prévu, les stipulations dérogatoires doivent faire l’objet d’un document de contrôle, sauf s’il existe un système d’enregistrement des prestations. [↑](#footnote-ref-10)
11. Un horaire flottant ne peut être appliqué au travailleur à temps partiel que s’il est occupé dans un régime de travail fixe. [↑](#footnote-ref-11)
12. Reprendre les plages fixes et mobiles décrites dans le règlement de travail uniquement pour les jours où il est prévu que le travailleur à temps partiel soit présent au travail. [↑](#footnote-ref-12)
13. Mentionnez la durée journalière moyenne de travail en divisant la durée hebdomadaire du travailleur à temps partiel par le nombre de jours qu’il doit prester. [↑](#footnote-ref-13)
14. Il est interdit d’occuper au travail des travailleurs les dimanches. Il n’existe pas de dérogation légale à cette règle pour les concierges en tant que tels. Cependant, les travaux suivants peuvent être effectués les dimanches pour autant que l’exploitation normale de l’entreprise ne permette pas de les effectuer un autre jour de la semaine : la surveillance des locaux de l’entreprise, le nettoyage, les réparations et l’entretien pour autant que ces travaux soient indispensables pour la continuité des activités de l’entreprise ainsi que les travaux (hormis ceux de production) nécessaires à la reprise de l’exploitation le jour suivant. [↑](#footnote-ref-14)
15. Lorsque le concierge compte 30 heures ou plus de travail effectif par semaine, l'employeur est tenu de payer le salaire minimum mensuel moyen garanti dès que les prestations de travail effectif s'ajoutent à une ou plusieurs heures de présence obligatoire. Si toutefois, le nombre d'heures de travail effectif prestées par le concierge par semaine est inférieur à 30 heures, la rémunération due pour les heures de présence obligatoire correspond à un tiers du salaire horaire dû pour les prestations effectives. La rémunération doit être payée régulièrement, au moins deux fois par mois avec un intervalle de seize jours maximum. Au moins un des deux paiements mensuels doit être le règlement définitif de la rémunération pour ce mois. Lorsqu'il est octroyé un acompte, celui-ci doit correspondre approximativement à la rémunération nette due. [↑](#footnote-ref-15)
16. Seuls entrent en ligne de compte pour être octroyés comme avantages en nature :

	* le logement ;
	* le gaz, l'électricité, l'eau, le chauffage et le carburant ;
	* la jouissance d'un terrain ;
	* la nourriture consommée sur les lieux du travail ;
	* les outils, les vêtements de service ou de travail et leur entretien dans la mesure où l'employeur n'est pas tenu, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, de les mettre à la disposition du travailleur et d'en assurer l'entretien ;
	* le matériel et les matériaux nécessaires à l'exécution du travail et qui sont à charge du travailleur en raison de son emploi ou des usages.D'autres avantages en natures peuvent être octroyés par l'employeur (voiture de société, remboursement des frais téléphoniques privés....) mais ceux-ci ne sont pas pris en considération pour déterminer si la rémunération minimum légale est respectée. [↑](#footnote-ref-16)
17. La valeur des avantages en nature ne peut excéder un 1/5 de la rémunération brute. Elle ne peut excéder 2/5 lorsque l'employeur met à la disposition du concierge une habitation ou un appartement. Elle ne peut être supérieure à la 1/2 de la rémunération lorsque le logement et la nourriture du concierge sont complètement pris en charge par l'employeur. Pour l'évaluation des avantages en nature dans le cadre de la rémunération due au travailleur, les parties sont tenues de tenir compte de leur valeur économique réelle.

Remarque : en ce qui concerne l’évaluation des avantages en nature dans le cadre du calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel, il se peut qu’un autre montant que la valeur réelle soit utilisé (par exemple un forfait), en fonction de la réglementation en vigueur. [↑](#footnote-ref-17)
18. Mentionnez la date à laquelle la première moitié du contrat de travail prend fin sans que cette date puisse être postérieure à 6 mois après la date de début du contrat de travail.

La première moitié d'un contrat de travail de 6 mois prenant cours le 1er janvier prendra fin le 31 mars. La première moitié d'un contrat de travail de 12 mois prenant cours le 1er janvier prendra fin le 30 juin.

La première moitié d'un contrat de travail de 15 mois prenant cours le 1er janvier prendra également fin le 30 juin du fait que la première moitié est limitée à 6 mois. [↑](#footnote-ref-18)