

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 152.01)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 SEPTEMBER 2016

betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de inrichtingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap.

Onder werknemers verstaat men zowel de arbeiders als de arbeidsters.

Hoofdstuk 2. Algemene Bepalingen

Artikel 2

De werkgevers- en vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair subcomité verklaren dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardigingen van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgevers en zij voeren hun werk plichtsgetrouw uit.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij behandelen hen rechtvaardig.

Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de inrichtingen direct noch indirect te hinderen

Artikel 4

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De vakorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan te bevelen in de inrichtingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Hoofdstuk 3. Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Artikel 5

De representatieve vakorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van de vakbondsafvaardiging.

Artikel 6

Een vakbondsafvaardiging kan in elke inrichting worden opgericht die gedurende de zes maand voor de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging ten minste gemiddeld tien personen tewerkstelt onder de categorie van het meesters-, vak- en dienstpersoneel.

Onder inrichting wordt verstaan, de technische bedrijfseenheid zoals bepaald bij artikel 49, 1° van de wet van 04 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van het werk.

Voor de vaststelling van het aantal tewerkgestelde personeelsleden wordt enkel rekening gehouden met de arbeiders en arbeidsters die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor de werknemers en die arbeidsprestaties verrichten van ten minste 19 uur per week.

Artikel 7

De aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt bij aangetekend schrijven aan de werkgever gericht door minstens één van de vakorganisaties die er de andere voorafgaandelijk van verwittigt. In deze brief verwijzen de vakorganisaties naar de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Een antwoord van de werkgever op deze aanvraag wordt binnen de dertig dagen gegeven. Bij ontstentenis van een antwoord binnen deze termijn mag de vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Een afschrift van de aanvraag wordt gelijktijdig overgemaakt aan de andere representatieve vakorganisaties.

Artikel 8

De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit gewone afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

- a) 10 tot en met 50 werknemers: 2 afgevaardigden;
- b) 51 tot en met 100 werknemers: 3 afgevaardigden.

Artikel 9

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden op de datum van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a) ten minste 1 jaar anciënniteit bezitten in de inrichting;
- b) niet zijn opgezegd;
- c) de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt;
- d) arbeidsprestaties verrichten van ten minste 19 uur per week;
- e) ten volle 18 jaar oud zijn.

Artikel 10

Het mandaat van afgevaardigde loopt ten einde:

- a) bij het verstrijken van de termijn van dit mandaat;
- b) ingevolge schriftelijke ontslagneming aan de werkgever betekend;
- c) ingeval de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
- d) ingeval van overlijden;
- e) ingeval van terugtrekking van het mandaat door de vakorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Artikel 11

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar. Het aantal afgevaardigden mag gedurende de normale termijn van het mandaat niet worden gewijzigd.

Artikel 12

§1 - De betrokken vakorganisaties komen onderling overeen, gebeurlijk door zich te beroepen op de bemiddelende tussenkomst van de voorzitter van het paritair subcomité, om de leden van de vakbondsafvaardiging aan te duiden.

De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld op basis van het gezag waarover zij moeten beschikken bij het vervullen van hun opdracht en ook van hun bekwaamheid die een goede kennis van de inrichting en van de bedrijfstak vereist.

§2 - De ondertekenende vakorganisaties maken aan de werkgever een lijst over van de voorgestelde afgevaardigden en dit ten laatste binnen de 60 dagen na de aanvraag.

§3 - De vakbondsafvaardiging treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand volgend op de mededeling aan de betrokken werkgever van de lijst van afgevaardigden voorzien in § 2.

Artikel 13

De werkgever zal zich steeds mogen verzetten uit hoofde van ernstige redenen tegen de aanwijzing of het behoud van een afgevaardigde.

In dat geval zal de werkgever aan de betrokken vakorganisatie de reden laten kennen van zijn verzet en dit binnen de 14 werkdagen die volgen op de mededeling van de lijst voorzien bij artikel 12, § 2. Indien tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt de zaak aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voorgelegd dat terzake beslist na de partijen te hebben gehoord.

Artikel 14

Iedere vakorganisatie voorziet tijdig in de vervanging van de afgevaardigden die het vervullen van hun functie stopzetten, voor de duur van het lopende mandaat en volgens de modaliteiten voorzien bij de artikelen 9 tot en met 13.

Hoofdstuk 4. Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Artikel 15

Deze heeft betrekking op:

- a) de arbeidsverhoudingen;
- b) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de inrichting zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- c) het waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- d) de naleving van de algemene beginselen bepaald bij de artikelen 2 tot 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.


Hoofdstuk 5. Werking

Artikel 16

De vakbondsafvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat deze de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 17

De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de vakbondsafvaardiging kan eventueel gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze



laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren. Plaats en tijd van samenkomen worden met de directie minstens 24 uur vooraf afgesproken.

Artikel 18

Teneinde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de vakbondsafvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging beschikt over een krediet van één uur per maand met een maximum van 10 uur per jaar voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 19

De directie van een inrichting raadpleegt de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 20

De directie en de vakbondsafvaardigingen gaan de verbintenis aan, met elkaar overleg te plegen telkens een van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren die aan deze vergaderingen worden besteed, worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Artikel 21

De tussen de vakbondsafvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de inrichting ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in een voor het personeel toegankelijk lokaal van de inrichting behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Hoofdstuk 6. Statuut en rol van de afgevaardigde

Artikel 22

Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Artikel 23

De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van 7 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van 7 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 24

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen; de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissingen is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 25

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- a) Indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de in artikelen 23 en 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde procedure na te leven;
- b) Indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen tot ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- c) Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- d) Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk 7. Procedure voor het regelen van de sociale geschillen – Verplichtingen van de partijen in geval van een geschil

Artikel 26

In de veronderstelling dat er een probleem rijst in de betrekkingen tussen werkgever en werknemers, moet in de inrichting tussen de directie en de vakbondsafvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 27

In geval de onderhandelingen in de inrichting mislukken, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 28 september 2016 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan haar opzeggen mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 152.01).

De organisatie welke daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen waaromtrent de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de maand na ontvangst in het paritair subcomité te bespreken.

Artikel 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst van het subcomité 152.01 komt in de rechtsorde in opvolging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1980 betreffende het statuut van de syndicaal afgevaardigde, afgesloten binnen paritair hoofdcomité 152, met als registratienummer 6907.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES INSTITUTIONS SUBSIDIÉES DE
L'ENSEIGNEMENT LIBRE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 152.01)**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 SEPTEMBRE 2016

relative au statut de la délégation syndicale

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté flamande.

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre 2 - Principes généraux

Article 2

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel sont définis par la présente convention collective de travail.

Article 3

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des employeurs et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice.

Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans les établissements.

Article 4

Les organisations patronales s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander d'observer, au sein des établissements, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Chapitre 3 - Institution et composition de la délégation syndicale

Article 5

Les organisations représentatives des travailleurs sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 6

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui, pendant les six mois précédant la date de la demande d'installation d'une délégation syndicale, occupe au moins un effectif moyen de dix personnes parmi la catégorie du personnel de maîtrise, gens de métier et de service.

Par "établissement", il faut entendre l'unité technique d'exploitation, telle que définie à l'article 49, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour le calcul du nombre de membres du personnel occupés, seuls entrent en ligne de compte les ouvriers et les ouvrières soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, qui effectuent des prestations d'au moins 19 heures par semaine.

Article 7

La demande d'installation d'une délégation syndicale doit être introduite par lettre recommandée adressée à l'employeur, par au moins une organisation de travailleurs, qui en informe les autres au préalable. Dans cette lettre, les organisations de travailleurs doivent se référer aux dispositions de la présente convention collective de travail. L'employeur répond à cette demande dans les trente jours. À défaut de réponse dans ce délai, la délégation syndicale peut être installée d'office.

Une copie de la demande est transmise simultanément aux autres organisations syndicales représentatives.

Article 8

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs, dont le nombre est déterminé comme suit :

- a) de 10 à 50 travailleurs: 2 délégués;
- b) de 51 à 100 travailleurs: 3 délégués.

Article 9

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel doivent remplir les conditions suivantes à la date de la demande d'installation de la délégation syndicale:

- a) avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'établissement;
- b) ne pas être en période de préavis;
- c) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
- d) être occupé au moins 19 heures par semaine dans l'établissement;
- e) être âgé de 18 ans accomplis.

Article 10

Le mandat de délégué prend fin:

- a) à l'expiration du délai de ce mandat;
- b) par démission signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
- d) en cas de décès;
- e) en cas de révocation du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué fait partie.

Article 11

Le mandat de délégué dure quatre ans et est reconductible. Le nombre de délégués ne peut pas être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Article 12

§ 1^{er} - Les organisations de travailleurs concernées se mettent d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'intervention conciliatrice du Président de la sous-commission paritaire, pour désigner les membres de la délégation syndicale.

Les délégués syndicaux sont désignés en fonction de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur mission et en fonction de leur compétence, qui demande une bonne connaissance de l'établissement et de la branche d'activité.

§ 2 - Les organisations syndicales signataires transmettent à l'employeur une liste des délégués proposés et ce, au plus tard, dans les 60 jours suivant la demande.

§ 3 - La délégation syndicale entre en fonction le premier jour du mois suivant la communication à l'employeur concerné de la liste des délégués prévue au § 2.

Article 13

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

Dans ce cas, l'employeur fait connaître les motifs d'opposition aux organisations représentatives de travailleurs en cause, dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 12, § 2. En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire qui tranche, après avoir entendu les parties.

Article 14

Toute organisation syndicale prévoit à temps le remplacement des délégués qui cessent de remplir leur fonction, pour la durée du mandat en cours et selon les modalités prévues aux articles 9 à 13 inclus.

Chapitre 4 - Compétence de la délégation syndicale

Article 15

Celle-ci concerne :

- a) les relations de travail ;
- b) les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'établissement sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
- c) l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels;
- d) le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 4 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 5 - Fonctionnement

Article 16

La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toute communication utile au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 17

L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peuvent éventuellement s'effectuer pendant les heures de service, au cours d'assemblées générales du personnel, moyennant l'accord

de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord. Le lieu et le moment de telles réunions sont convenus au moins vingt-quatre heures à l'avance entre la direction et la délégation syndicale.

Article 18

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut éventuellement se réunir pendant les heures de service, selon les modalités pratiques fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit d'une heure par mois pour ces réunions préparatoires, avec un maximum de 10 heures par an.

Article 19

La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées, qui influencent directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 20

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 21

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans un des locaux de l'établissement accessibles au personnel, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Chapitre 6 - Statut et rôle du délégué

Article 22

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Ceci signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 23

Le délégué ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cet avertissement se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 24

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 25

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- a) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 23 et 24 de la présente convention collective de travail;
- b) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, compte tenu de la disposition de l'article 23, alinéa 1^{er}, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- c) si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- d) si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Chapitre 7 - Mode de règlement des différends sociaux - Obligations des parties en cas de différend

Article 26

Dans l'hypothèse où un problème vient à se poser dans les relations entre employeur et travailleurs, une solution doit tout d'abord être recherchée dans l'établissement entre la direction et la délégation syndicale.

Article 27

En cas d'échec des négociations dans l'établissement, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Chapitre 8 - Dispositions finales

Article 28

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 28 septembre 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté flamande (SCP 152.01).

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la sous-commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 29

La présente convention collective de travail de la sous-commission 152.01 suit, dans l'ordre juridique, la convention collective de travail du 27 octobre 1980 relative au statut du délégué syndical, conclue au sein de la commission paritaire principale 152, sous le numéro d'enregistrement 6907.