

**Paritair Comité voor de metaal-, machine-  
en elektrische bouw.  
PC 111.1&2**

**Commission paritaire des constructions  
métallique, mécanique et électrique  
CP111.1&2**

**Collectieve arbeidsovereenkomst houdende het  
sectoraal model loopbaanplanning**

**Convention collective de travail portant le modèle  
sectoriel de planification de carrière**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van  
9 juli 2007**

**Convention collective de travail du  
9 juillet 2007**

**HOOFDSTUK I. Inleiding**

**CHAPITRE I. Introduction**

**A. Toepassingsgebied**

**A. Champ d'application**

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpente métalliques.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

**B. Voorwerp**

**B. Objet**

Art. 2. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

Art. 2. - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- De Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 77ter op zijn beurt gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 77 quater van 30 maart 2007 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- Artikel 24. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 voor de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

- La Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.
- La convention collective n° 77bis, modifiée par la convention collective de travail 77ter, modifiée à son tour par la convention collective de travail 77quater du 30 mars 2007 instaurant le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.
- L'article 24 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant l'accord national 2007-2008 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

**C. Algemeen verbindend verklaring**

**C. Force obligatoire**

Art. 3. - Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Art. 3. - Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal au plus vite.

30 -08-07 02 -10- 2007

84.985 160/1110102

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

NR

*A. Uitbreiding van het recht op tijdskrediet*

*A. Extension du droit au crédit-temps*

Art. 4. §1. - Inzake het recht op halftijds en voltijds tijdskrediet voorzien in Hoofdstuk III, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater van de Nationale Arbeidsraad, wordt vanaf 1 januari 2002 de duur van dit recht over de hele loopbaan van 1 op 3 jaar gebracht.

Art. 4. §1. - Concernant le droit au crédit-temps à mi-temps et temps plein prévu au chapitre III, section 1 de la convention collective de travail n° 77quater du Conseil National du Travail, la durée de ce droit sur l'ensemble de la carrière est portée de 1 à 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

§2. Voor arbeiders van 50 jaar of meer kan het voltijdse tijdskrediet slechts opgenomen worden in niet aaneengesloten periodes van maximum 1 jaar.

§2. Pour les ouvriers de 50 ans ou plus, le crédit-temps à temps plein ne peut être pris que par périodes non successives d'1 an maximum.

*B. Organisatieregels*

*B. Règles d'organisation*

Art. 5. §1. - Conform de bepaling van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater, wordt de drempel inzake het gelijktijdig uitoefenen van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering op 1 januari 2002, vastgelegd op 5% van de arbeiders.

Art. 5. §1.- Conformément à la disposition de l'article 15 de la convention collective de travail n° 77quater, le seuil relatif à l'exercice simultané du droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est fixé à 5 % des ouvriers au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

§2. Vanaf 1 juni 2007 worden voor de toepassing van §1. van dit artikel, niet geacht te behoren tot de arbeiders die gelijktijdig hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uitoefenen, de arbeiders van 55 jaar of ouder die een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd.

§2. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, seront réputés ne pas faire partie, pour l'application du §1. de cet article, des ouvriers exerçant simultanément leur droit au crédit-temps ou à la réduction de la carrière, les ouvriers de 55 ans ou plus exerçant ou ayant demandé une réduction de leur carrière de 1/5<sup>e</sup>.

§3. De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

§3. Les dispositions spécifiques relatives à l'interruption de carrière, à savoir :

- Het recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998);

- Le droit à l'interruption de carrière pour assister ou s'occuper d'un membre de la famille très gravement malade, repris dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998);

- Het recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997;

- Le droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, repris dans l'arrêté royal du 10 août 1998 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 1997 ;

- Het recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1995), houdende de uitvoering van artikel IOObis §4. van de Herstelwet van 22 januari 1985.

- Le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, repris dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995), portant l'exécution de l'article IOObis §4. de la Loi de redressement du 22 janvier 1985

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het recht voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater en de sectorale uitbreiding vermeld in artikel 4.

instaurent un droit à part à l'interruption de carrière et tombent de ce fait entièrement en dehors du droit prévu dans la convention collective de travail n° 77quater et l'extension sectorielle mentionnée à l'article 4.

Dit betekent eveneens dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

§4. Ondernemingen die vóór 1 januari 2001 een hoger percentage hanteerden, kunnen dit rekeninghoudend met de hiernavolgende bepaling behouden.

Het bestaande percentage kadert in het recht op beroepsloopbaanonderbreking, geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1999 betreffende het recht op beroepsloopbaanonderbreking, wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Om het hoger percentage vast te stellen wordt het aantal arbeiders, betrokken bij de invulling van de voltijdse equivalenten, gerelateerd aan het aantal tewerkgestelde arbeiders op 31 december 2000.

Is het aldus bekomen percentage hoger dan 5% van het aantal op 30 juni 2001 tewerkgestelde arbeiders, dan mag dit behouden blijven. Dit verhoogde percentage dient vastgelegd te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

### *C. Ondernemingsovereenkomsten brugpensioen*

Art. 6. - Alle op ondernemingsvlak bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen die geregistreerd en neergelegd zijn ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die betrekking hebben op tijdelijke herstructureringsoperaties, worden onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009 verlengd.

### *D. Afwijkingen op het sectoraal model*

#### *1. voor ondernemingen met een brugpensioenakkoord*

Art. 7. §1. - Op ondernemingsvlak kan, mits een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van dit artikel, afgeweken worden van het sectoraal model loopbaanplanning. Deze afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van de in de in artikel 4. §1. bepaalde duur van 3 jaar tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de in artikel 5. §1. bepaalde drempel.

§2. Deze afwijking kan tevens en tegelijk betrekking hebben op de herziening van het brugpensioenakkoord op ondernemingsvlak (herziening is niet-verlenging of wijziging van de modaliteiten). Indien men niet tot een akkoord komt, blijft het sec-

Cela signifie également que ces formes d'interruption de carrière dans l'entreprise ne peuvent pas être imputées sur le calcul des 5 %.

§4. Les entreprises qui appliquaient un pourcentage supérieur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001 peuvent maintenir celui-ci en tenant compte de la disposition ci-après.

Le pourcentage existant s'inscrit dans le cadre du droit à l'interruption de la carrière professionnelle, régi par la convention collective de travail du 19 avril 1999 sur le droit à l'interruption de la carrière professionnelle et est exprimé en équivalents temps plein.

Pour fixer le pourcentage plus élevé, le nombre d'ouvriers pris en compte dans les équivalents temps plein est mis en rapport avec le nombre d'ouvriers occupés au 31 décembre 2000.

Si le pourcentage ainsi obtenu est supérieur à 5 % du nombre d'ouvriers occupés au 30 juin 2001, il peut être maintenu. Ce pourcentage majoré doit être fixé dans une convention collective de travail.

### *C. Conventions d'entreprise prépension*

Art. 6 - Toutes les conventions collectives de travail existantes en matière de prépension au niveau de l'entreprise, qui ont été enregistrées et déposées au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, à l'exception des conventions collectives de travail à durée déterminée qui ont trait à des opérations de restructuration temporaires, sont prolongées dans les mêmes conditions et suivant les possibilités légales du 1er juillet 2007 au 30 juin 2009 inclus.

### *D. Dérogations au modèle sectoriel*

#### *1. pour les entreprises avec un accord de prépension*

Art. 7. §1. - Au niveau de l'entreprise, il peut être dérogé au modèle sectoriel de planification de carrière moyennant une convention collective de travail en exécution de cet article. Cette dérogation peut porter sur la prolongation de la durée définie à l'article 4. §1. de 3 ans à maximum 5 ans et/ou le relèvement du seuil fixé à l'article 5. §1.

§2. Cette dérogation peut également et simultanément porter sur la révision de l'accord de prépension au niveau de l'entreprise (une révision étant la non-prolongation ou la modification des modalités). Si on ne parvient pas à un accord, le modèle sectoriel de pla-

toraal model loopbaanplanning van kracht zoals bepaald artikel 4, 5 en 6 van dit akkoord.

§3. Indien er op ondernemingsvlak een brugpensioenakkoord bestaat, moet de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in §1. van dit artikel, alleszins de al dan niet herziening van dit brugpensioenakkoord bevatten.

## 2. voor ondernemingen zonder een brugpensioenakkoord

Art. 8. §1. - Indien er op ondernemingsvlak geen brugpensioenakkoord bestaat, dan kan mits een collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van dit artikel, afgeweken worden van het sectoraal model loopbaanplanning. Deze afwijking kan betrekking hebben op het verlengen van de in de in artikel 4. §1. bepaalde duur van 3 jaar tot maximum 5 jaar en/of het verhogen van de in artikel 5. §1. bepaalde drempel van 5%.

§2. Indien er op ondernemingsvlak een hoger percentage dan voorzien in art. 5. §1. overeengekomen wordt, dan kunnen 5% van de arbeiders gelijktijdig hun rechten uitoefenen. Voor wat betreft het gedeelte boven de 5%, kunnen de arbeiders hun rechten slechts uitoefenen, mits de individuele toestemming van de werkgever. Deze bepaling dient in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen te worden

§3. De regeling in §1. en §2. van dit artikel geldt tot 30 juni 2009. In functie van een verlenging, zal vóór deze einddatum de regeling geëvalueerd worden door de ondertekenende partijen.

## E. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging

Art. 9. - In ondernemingen zonder syndicale afvaardiging moeten de uitbreiding(en) of de afwijking(en) van het sectoraal model loopbaanplanning opgenomen worden in een collectieve arbeidsovereenkomst, zoniet in het arbeidsreglement volgens de procedure voorzien in artikel 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**HOOFDSTUK III. ORGANISATIETEGELS VOOR HET RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5<sup>DE</sup> VOOR DE ARBEIDERS EN HET RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5<sup>DE</sup> EN DE HALFTIJDSE LOOPBAANVERMINDERING VOOR DE ARBEIDERS VAN 50 JAAR EN OUDER, DIE GEWOONLIJK TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN ARBEIDSREGELING GESPREID OVFR 5 OF MEER DAGEN**

nification de carrière reste en vigueur comme défini aux articles 4, 5 et 6 de cet accord.

§3. Si un accord de prépension existe au niveau de l'entreprise, la convention collective de travail visée au §1. du présent article doit de toute façon mentionner la révision ou non-révision de cet accord de prépension.

## 2. pour les entreprises sans accord de prépension

Art. 8. §1. - S'il n'existe pas d'accord de prépension au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger au modèle sectoriel de planification de carrière moyennant une convention collective de travail conclue en exécution du présent article. Cette dérogation peut porter sur la prolongation de la durée de 3 ans, définie à l'article 4. §1., à maximum 5 ans et/ou le relèvement du seuil de 5%, défini à l'article 5. §1.

§2. Si un pourcentage plus élevé que prévu à l'art. 5. §1. est convenu, 5% des ouvriers peuvent exercer leurs droits simultanément. En ce qui concerne la partie excédant les 5%, les ouvriers ne peuvent exercer leurs droits que moyennant l'autorisation individuelle de l'employeur. Cette disposition doit être incorporer dans la convention collective de travail.

§3. Le régime prévu aux §1. et §2. du présent article est valable jusqu'au 30 juin 2009. En vue d'une prolongation, le régime sera évalué par les parties signataires avant cette date finale.

## E. Entreprises sans délégation syndicale

Art. 9. - Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'(les) extension(s) ou la (les) dérogation(s) au modèle sectoriel de planification de carrière seront reprises dans une convention collective de travail, sinon dans le règlement de travail suivant la procédure prévue à l'article 12 de la Loi du 8 avril 1965 instaurant les règlements de travail.

**CHAPITRE III. REGLES D'ORGANISATION POUR LE DROIT A LA REDUCTION DE LA CARRIERE DE 1/5<sup>E</sup> POUR LES OUVRIERS ET LE DROIT A LA REDUCTION DE LA CARRIERE DE 1/5<sup>E</sup> ET LA REDUCTION DE LA CARRIERE A MI-TEMPS POUR LES OUVRIERS DE 50 ANS OU PLUS, QUI SONT HABITUELLEMENT OCCUPES DANS UN REGIME DE TRAVAIL ETALE SUR 5 JOURS OU PLUS.**

Art. 10. - Dit hoofdstuk geeft uitvoering:

- aan artikel 6. §1. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, indien de arbeiders tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen;
- aan artikel 9. §1. 1° en 2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van enerzijds het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, indien de arbeiders 50 jaar en ouder zijn en tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, en anderzijds het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking;

Art. 11. - De organisatie van het recht op loopbaanvermindering kan gespreid worden over een periode van maximum 12 maanden mits de organisatieregels opgenomen worden in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau en vervolgens worden geïntegreerd in het arbeidsreglement of door de wijziging van het arbeidsreglement indien er geen vakbondafvaardiging is in de bedoelde onderneming, en mits het schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer in dit laatste geval. (conform de bepalingen van §3 van artikel 6 van de CAO nr 77 bis zoals gewijzigd door CAO nr 77quater. )

*HOOFDSTUK IV. ORGANISATIIEGELS VOOR HET RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5<sup>DE</sup> VOOR DE ARBEIDERS EN HET RECHT OP LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5<sup>DE</sup> EN DE HALFTIJDSE LOOPBAANVERMINDERING VOOR DE ARBEIDERS VAN 50 JAAR EN OUDER, DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN PLOEGEN OF IN CYCLI IN EEN ARBEIDSREGELING GESPREID OVER 5 OF MEER DAGEN*

Art. 12. - Dit hoofdstuk geeft uitvoering:

- aan artikel 6. §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling, indien de arbeiders tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.
- aan artikel 9. §1. 1°, 2° en §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater met betrekking tot de nadere regels inzake de organisatie van enerzijds het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of 2 halve dagen over de-

Art. 10. - Ce chapitre met à exécution :

- l'article 6. § 1. de la convention collective de travail n° 77quater portant sur l'organisation du droit à une diminution de carrière d'un jour par semaine ou de deux demi-jours sur la même période, si les ouvriers sont occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus ;
- l'article 9. §1. 1° et 2° de la convention collective de travail n° 77quater portant sur les règles précises en matière de l'organisation du droit à la réduction de la carrière d'un jour par semaine ou de deux demi-jours sur la même période, si les ouvriers ont 50 ans ou plus et sont occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus, d'une part, et du droit à la réduction des prestations de travail à mi-temps, de l'autre ;

Art. 11 - L'organisation du droit à la réduction de la carrière peut être étalée sur une période de 12 mois maximum, moyennant la reprise des règles organisant ce droit dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise et leur intégration, par la suite, dans le règlement de travail, ou par la modification du règlement de travail, s'il n'y pas de délégation syndicale dans l'entreprise visée, et moyennant accord écrit, dans le dernier cas cité, entre l'employeur et le travailleur (conformément aux dispositions du §3 de l'article 6 de la CCT n° 77 bis, telle que modifiée par la CCT n° 77quater.

*CHAPITRE IV REGLES D'ORGANISATION POUR LE DROIT A LA DIMINUTION DE CARRIERE D'1/5<sup>e</sup> POUR LES OUVRIERS ET LE DROIT A LA REDUCTION DE LA CARRIERE PAR 1/5<sup>e</sup> ET LA REDUCTION DE LA CARRIERE A MI-TEMPS POUR LES OUVRIERS DE 50 ANS OU PLUS, QUI SONT OCCUPES EN EQUIPES OU EN CYCLES DANS UN REGIME DE TRAVAIL ETALE SUR 5 JOURS OU PLUS*

Art. 12. - Ce chapitre met à exécution :

- l'article 6. §2. de la convention collective de travail n° 77quater portant sur les règles précises d'organisation du droit à une diminution de carrière d'un jour par semaine ou d'une disposition équivalente, si les ouvriers sont occupés dans des équipes ou des cycles d'un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus.
- l'article 9. §1. 1°, 2° et §2. de la convention collective de travail n° 77quater portant sur les règles précises d'organisation du droit à une diminution de carrière d'un jour par semaine ou de deux demi-jours sur la même période, si les ouvriers ont 50 ans ou

zelfde duur, indien de arbeiders 50 jaar en ouder zijn en tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, en anderzijds het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Art. 13. §1. - De nadere regels voor het organiseren van het recht op **loopbaanvermindering** voorzien in dit hoofdstuk, worden bepaald op **ondernemingsniveau**, rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- De bestaande arbeidsorganisatie **moet** verder toegepast **kunnen** worden. Dit **impliceert** dat de toepassing van de arbeidscycli en van de **ploegenstelsels** gegarandeerd moet blijven.
- De loopbaanvermindering moet minstens per volledige dagen genomen worden of een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

#### *HOOFDSTUK V - WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST*

Art. 14. - Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** wijzigt en coördineert de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 november 2002, houdende het sectoraal **model loopbaanplanning** en de **overgangsmaatregelen** inzake de sectorale **aanmoedigingspremies** deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 april 2003 houdende het nationaal akkoord 2003-2004 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2005 houdende het nationaal akkoord 2005-2006.

#### *HOOFDSTUK IV - DUUR*

Art. 15.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gaat in op 1 januari 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van art. 8. dat geldt tot 30 juni 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één der ondertekenende **partijen**, mits zes maanden op voorhand opzegging wordt betekend per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor metaal-, machine- en elektrische bouw.

plus et sont occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus, d'une part, et du droit à la réduction des prestations de travail à mi-temps, de l'autre ;

Art. 13. §1. - Les règles précises d'organisation du droit à la diminution de carrière prévue par ce chapitre sont définies au niveau de l'entreprise, tenant compte des conditions suivantes :

- L'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée. Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.
- La diminution de carrière doit être prise au minimum par journées entières ou un système équivalent, à discuter au niveau de l'entreprise.

#### *CHAPITRE V - MODIFICATION ET COORDINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL*

Art. 14. - Cette convention collective de travail modifie et coordonne la convention collective de travail du 17 décembre 2001, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 novembre 2002, portant sur le modèle sectoriel de planification de la carrière et des dispositions transitoires en matière de primes d'encouragement sectorielles pour le travail à temps partiel et l'interruption de la carrière, modifiée par la convention collective de travail du 7 avril 2003 portant sur l'accord national 2003-2004 et par la convention collective de travail du 30 mai 2005 portant sur l'accord national 2005-2006.

#### *CHAPITRE IV - DUREE*

Art. 15. - La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'art. 8 qui est valable jusqu'au 30 juin 2009.

Cette convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.