

**PARITAIR COMITÉ VOOR DE METAAL-, MACHI-  
NE- EN ELEKTRISCHE BOUW**

**COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUC-  
TIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELEC-  
TRIQUE**

**Paritaire sectie 111.03 (Monteerders)**

**Section paritaire 111.03 (Monteurs)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009**

**Convention collective de travail du 23 juin 2009**

**SECTORAAL MODEL LOOPBAANPLANNING**

**MODÈLE SECTORIEL DE PLANIFICATION  
DE CARRIÈRE**

**HOOFDSTUKI. - Inleiding**

**CHAPITRE I. - Introduction**

Artikel 1.

Article 1 er.

*A. Toepassingsgebied*

*A. Champ d'application*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werkiieden van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen die behoren tót de sector metaalverwerking.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications 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.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

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 haar beurt gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 77 quater van 30 maart 2007 tót invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekkin
- artikel 29 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, sectie monteer-

- 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 29 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, section des

ders

*C. Algemeen verbindend verklaring*

Art. 3.

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

**HOOFDSTUK II. - Het sectoraal model loopbaanplanning***A. Uitbreiding van het recht op tijdskrediet*

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 volledige loopbaan van 1 op 3 jaar gebracht.

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

*B. Organisatieregels*

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.

§ 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.

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

- 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);
- het recht op ouderschapsverlof in het kader van

monteurs.

*C. Force obligatoire*

Art. 3.

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

**CHAPITRE II. - Le modèle sectoriel de planification de carrière***A. Extension du droit au crédit-temps*

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

*B. Règles d'organisation*

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. A partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, pour l'application du §1. de cet article, seront considérés comme ne faisant pas partie 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. Les dispositions spécifiques relatives à l'interruption de carrière, à savoir :

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

loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 töt wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 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 uitvoering van artikel 100bis §4. van de Herstelwet van 22 januari 1985.

stellen een apart recht op loopbaanonderbreking in en vallen hierdoor volledig buiten het recht voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater en de sectorale uitbreiding vermeld in artikel 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 vöör 1 januari 2001 een hoger percentage hanteerden, kunnen dit rekening houdend 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 en 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 in een collectieve arbeidsovereenkomst.

#### *C. Ondernemingsovereenkomsten brugpensioen*

##### Art. 6

Aile 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 wet-

l'interruption de carrière, repris dans l'arrêté royal du 10 août 1998 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 1997;

- 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), relatif à l'exécution de l'article 100bis §4. de la Loi de redressement du 22 janvier 1985.

instaurent un droit particulier 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.

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 relatives à la 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 prorogées dans les mêmes conditions

telijke mogelijkheden tót en met 30 juni 2012 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 artikel 4. §1. bepaalde duur van 3 jaar tót 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 tót een akkoord komt, blijft het sectoraal model loopbaanplanning van kracht zoals bepaald in artikels 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.

§ 4. Indien er op ondernemingsvlak geen brugpensioenakkoord bestaat, wordt in geval van afwijking van het sectoraal model, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de zin van §1. van dit artikel.

§ 5. Bij dreigend meervoudig ontslag, zoals gedefinieerd in artikel 13 van het nationaal akkoord van 26 mei 2009, kan mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak en voor de duur van dit akkoord, afgeweken worden van het sectoraal model loopbaanplanning zoals voorzien in artikel 7 §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name door het verhogen van de drempel van 5% en/of de verlenging van de duurtijd van 3 jaar naar maximaal 5 jaar.

De onderhandeling van deze afwijking kan evenwel niet gekoppeld worden aan de heronderhandeling van het bestaande brugpensioenakkoord op ondernemingsvlak, zoals voorzien in artikel 7 §3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit ondernemingsakkoord dient ter goedkeuring voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité van

et suivant les possibilités légales jusqu'au 30 juin 2012 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 planification 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.

§ 4. S'il n'existe pas d'accord de prépension au niveau de l'entreprise, une convention collective de travail est conclue au sens du §1. du présent article en cas de dérogation au modèle sectoriel.

§ 5. En cas de licenciement multiple imminent, tel que défini à l'article 13 de l'accord national du 26 mai 2009, une dérogation au modèle sectoriel de planification de carrière, comme prévu à l'article 7 §1 de cette convention collective de travail, est possible moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise et pour la durée de cet accord, notamment en majorant le seuil de 5% et/ou en prolongeant la durée de 3 ans à 5 ans au plus.

La négociation de cette dérogation ne peut toutefois pas être conjuguée à la renégociation de l'accord de prépension en vigueur au niveau de l'entreprise, comme prévu à l'article 7 §3 de cette convention collective de travail.

Cette convention collective de travail d'entreprise doit être soumise à l'approbation de la Commis-

de sector metaal-, machine- en elektrische bouw.

sion paritaire nationale du secteur des constructions métallique, mécanique et électrique.

**HOOFDSTUK III. - Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5de voor de arbeiders en het recht op loopbaanvermindering met 1/5de en de halftijdse loopbaanvermindering voor de arbeiders van 50 jaar en ouder, die normaal tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen**

Art. 8

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan:

- artikel 6. §1. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater met betrekking tót 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;
- artikel 9. §1. 1° en 2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater met betrekking tót 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 tót een halftijdse betrekking.

Art. 9.

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. - Organisatieregels voor het recht**

**CHAPITRE III. - Règles d'organisation pour le droit a la réduction de la carrière de 1/5e pour les ouvriers et le droit a la réduction de la carrière de 1/5e et la réduction de la carrière a mi-temps pour les ouvriers de 50 ans ou plus, qui sont habituellement occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus**

Art. 8.

Ce chapitre donne exécution à:

- 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, d'autre part.

Art. 9

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 dans le dernier cas cité, moyennant un accord écrit 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. - Règles d'organisation pour le droit**

op loopbaanvermindering met 1/5de voor de arbeiders en het recht op loopbaanvermindering met 1/5de 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. 10.

Dit hoofdstuk geeft uitvoering aan :

- artikel 6. §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater met betrekking tót 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.
- artikel 9. §1. 1°, 2° en §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater met betrekking tót 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 tót een halftijdse betrekking;

Art. 11

§ 1. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering, voorzien in dit hoofdstuk, worden bepaald op ondernemingsniveau, rekening houdend met 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 in volledige dagen worden genomen of in een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

#### HOOFDSTUK V. - Wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt en coördineert de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 algemeen verbindend verklaard bij ko-

a la diminution de carrière de 1/5e pour les ouvriers et le droit a la réduction de la carrière par 1/5e et la réduction de la carrière a mi-temps pour les ouvriers de 50 ans ou plus, qui sont occupés en équipes ou en cycles dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus

Art. 10

Ce chapitre donne exécution à :

- 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 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, d'autre part;

Art. 11.

§ 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 du travail existante 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 sous forme de 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. 12.

La présente convention collective de travail modifie et coordonne la convention collective de travail du 17 décembre 2001, rendue obligatoire par arrêté royal du

ninklijk besluit van 21 november 2006, houdende het sectoraal model loopbaanplanning en de overgangsmaatregelen inzake de sectorale aanmoedigingspremies deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2003 houdende het nationaal akkoord 2003-2004, de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005 houdende het nationaal akkoord 2005-2006, de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2009 houdende het nationaal akkoord 2009-2010.

#### HOOFSTUK IV - Duur

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, gaat in op 1 januari 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 6 dat geldt tót 30 juni 2012 en met uitzondering van artikel 7 §5 dat geldt tót 31 december 2010.

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.

#### BIJLAGE BU ARTIKEL 6

Naam	Ondernemingsnr	Rsz Nr.	Datum Begin
Nom	Numéro d'entreprise	N° de ONSS	Date Début
PANTAREI VLAANDEREN NV	0422545757	000-0891904-32	01/01/1987
VERMEESEN MONTAGE NV	0430011490	000-1524624-65	01/01/1987
VERMEESEN MONTAGE NV	0430011490	000-1524624-65	01/01/1989
VAN DE WEGHE NV	0404279370	000-0618032-58	01/01/1988
BIS ROB MONTAGEBEDRIJF NV	0417289347	000-0824595-05	01/01/1985
HANCKE NV	0400075213	000-0820505-53	01/01/1989
GLIME F AT DE CONST. SPRL	0416675772	000-0409464-15	01/07/1995
SARREM SA	0415896606	000-0404590-87	01/01/1990
VAN CLEEMPUT SA	0407203030	000-0357081-24	01/01/1987
LEPAGE FRERES SA	0401722332	000-0120020-03	01/01/1987
S.A. BASAMO	0446398354	000-0346403-48	04/02/1991
CORDIER M. ET CIE ENT SA	0405879573	000-0291941-86	01/01/1987
GOBIETSA	0403955312	000-0124612-01	01/01/1987
PIRARD INDUSTRIES SA	0416523245	000-0408586-30	01/01/1995
M.T.T.T. GRILLO SA	0418520356	000-0423262-40	01/01/1991
MULTI MONTAGE SPRL	0431086707	000-1123257-08	01/01/1987

21 novembre 2006, 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 10 juin 2003 portant sur l'accord national 2003-2004, la convention collective de travail du 20 juin 2005 portant sur l'accord national 2005-2006, la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant sur l'accord national 2007-2008 et la convention collective de travail du 26 mai 2009 portant sur l'accord national 2009-2010.

#### CHAPITRE IV. - Durée

Art. 13.

La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 1er janvier 2009, est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 6 qui est valable jusqu'au 30 juin 2012 et à l'exception de l'article 7 § 5 qui est valable jusqu'au 31 décembre 2010.

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.

#### ANNEXE A U ARTICLE 6