

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2012 — 1685

[2012/202151]

15 MEI 2012. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers ressorteren (PSC 120.01) (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 61, § 1, genummerd bij de wet van 20 juli 1991;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 februari 2002 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PC 120.01) ressorteren;

Gelet op het voorstel van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers van 24 januari 2012;

Gelet op advies 51.002/1 van de Raad van State, gegeven op 15 maart 2012 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 juli 1960 tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, behalve de kantons Eupen, Malmedy en Sankt Vith, ressorteren, van de opzeggingstermijnen en van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst, is dit besluit van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers ressorteren.

**Art. 2.** Dit besluit is van toepassing op alle werklieden, met inbegrip van diegenen waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

**Art. 3.** § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- negenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en vierentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- drieënzestig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenendertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- eenennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en vijfenveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- honderd negentien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en negenenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag of om een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Art. 4.** De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

**Art. 5.** Het koninklijk besluit van 4 februari 2002 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PC 120.01) ressorteren, wordt opgeheven.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2012 — 1685

[2012/202151]

15 MAI 2012. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (SCP 120.01) (1)

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 61, § 1<sup>er</sup>, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu l'arrêté royal du 4 février 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01);

Vu la proposition de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers du 24 janvier 2012;

Vu l'avis 51.002/1 du Conseil d'Etat, donné le 15 mars 2012 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 14 juillet 1960 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, moins les cantons d'Eupen, Malmedy et Saint-Vith, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques, suspend l'exécution du contrat de travail, le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

**Art. 2.** Le présent arrêté s'applique à tous les ouvriers, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt et un jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-quatre jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- soixante-trois jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à trente et un jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- nonante et un jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quarante-cinq jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- cent dix-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à cinquante-neuf jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un congé en vue du chômage avec complément d'entreprise ou pour mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 4.** Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

**Art. 5.** L'arrêté royal du 4 février 2002 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01) est abrogé.

**Art. 6.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 7.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 15 mei 2012.

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
M. DE CONINCK

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 20 juli 1991, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991.

Koninklijk besluit van 4 februari 2002, *Belgisch Staatsblad* van 20 februari 2002.

**Art. 6.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 7.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 15 mai 2012.

Par le Roi :  
La Ministre de l'Emploi,  
M. DE CONINCK

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 20 juillet 1991, *Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> août 1991.

Arrêté royal du 4 février 2002, *Moniteur belge* du 20 février 2002.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2012 — 1686

[2012/202138]

**15 MEI 2012.** — Koninklijk besluit tot vaststelling, voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen (PSC 148.01) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd door de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen, gegeven op 11 januari 2012;

Gelet op advies 51.003/1 van de Raad van State, gegeven op 15 maart 2012, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,  
Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de haarsnijderijen ressorteren.

**Art. 2.** Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken kan de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

**Art. 3.** De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van zes maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die zes maanden kan overschrijden.

**Art. 4.** Van de in de artikelen 2 en 3 geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de aanplakking niet inbegrepen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere werkloos gestelde werkmán, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen.

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2012 — 1686

[2012/202138]

**15 MAI 2012.** — Arrêté royal fixant, pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la couperie de poils (SCP 148.01), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifiée par les lois du 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Sous-commission paritaire de la couperie de poils, donné le 11 janvier 2012;

Vu l'avis 51.003/1 du Conseil d'Etat, donné le 15 mars 2012, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,  
Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la couperie de poils.

**Art. 2.** Le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat de travail pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

**Art. 3.** Le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée de six mois maximum, s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines.

Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de six mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée pouvant excéder six mois.

**Art. 4.** La faculté prévue aux articles 2 et 3 ne peut être exercée que moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris.