

— zevenendertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

— vijfenveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

— zestig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

— negentig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

— honderdtwintig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 3. De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 4. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 april 2012.

Art. 5. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 april 2012.

ALBERT

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.

— trente-sept jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— quarante-cinq jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— soixante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— nonante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

— cent vingt jours quand il s'agit d'ouvriers comptant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, 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. 3. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} avril 2012.

Art. 5. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 avril 2012.

ALBERT

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^{er} août 1991.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2012 — 1328

[2012/201909]

22 APRIL 2012. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111) met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren (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 8 december 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111);

Gelet op het voorstel van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van 11 juli 2011;

Gelet op advies 50.891/1 van de Raad van State, gegeven op 16 februari 2012 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, 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 ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, zowel voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering vóór 1 januari 2012 is aangevangen als diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 2. 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 vastgesteld op :

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2012 — 1328

[2012/201909]

22 AVRIL 2012. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques (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^{er}, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu l'arrêté royal du 8 décembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111);

Vu la proposition de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique du 11 juillet 2011;

Vu l'avis 50.891/1 du Conseil d'État, donné le 16 février 2012 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage des ponts et de charpentes métalliques, aussi bien pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 que ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier est fixé comme suit :

- tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- negenenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- vierentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- honderdentwaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- honderdvierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- honderdzesennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die ten minste vijfentwintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Art. 3. In afwijking van artikel 2 van dit besluit, gelden in geval van ontslag door de werkgever met het oog op brugpensioenen de volgende opzeggingstermijnen :

- vijfendertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- zeventig dagen wat de werklieden betreft die tenminste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Art. 4. § 1. In afwijking van artikel 2 van dit besluit, wordt in geval van herstructurering de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- vijfendertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;

- zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest;

- honderddrieëndertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn geweest.

§ 2. Deze afwijkende opzeggingstermijnen gelden op voorwaarde dat deze opzeggingstermijnen worden bevestigd in een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 3. Onder herstructurering wordt verstaan elke vorm van meervoudig ontslag : elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een ononderbroken periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat ten minste tien procent bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen met minder dan dertig werklieden. Ook de ontslagen ingevolge een faling of sluiting van de onderneming vallen onder toepassing van deze definitie.

Art. 5. De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 6. Het koninklijk besluit van 8 december 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111) wordt opgeheven.

Art. 7. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

- quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de cinq ans;

- quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq et moins de dix ans;

- quatre-vingt-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix et moins de quinze ans;

- cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre quinze et moins de vingt ans;

- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre vingt et moins de vingt-cinq ans;

- cent nonante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt-cinq ans.

Art. 3. Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, lorsqu'il s'agit d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis sont les suivants :

- trente-cinq jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de vingt ans;

- septante jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins de vingt ans.

Art. 4. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, en cas de restructuration, les délais de préavis sont les suivants :

- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de dix ans;

- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix et moins de vingt ans;

- cent trente-trois jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 2. Ces délais de préavis dérogatoires sont applicables à la condition que ces délais de préavis soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 3. On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple : tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture d'entreprise tombent également sous l'application de la présente définition.

Art. 5. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 6. L'arrêté royal du 8 décembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) est abrogé.

Art. 7. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 8. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 april 2012.

ALBERT

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.

Art. 8. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 avril 2012.

ALBERT

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^{er} août 1991.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2012 — 1329

[2012/201911]

22 APRIL 2012. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111) ressorteren (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 7 september 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (P.C. 111) ressorteren;

Gelet op het voorstel van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van 11 juli 2011;

Gelet op advies 50.890/1 van de Raad van State, gegeven op 16 februari 2012 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, 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 welke bruggen en metalen gebinten monteren die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, zowel voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitwerking vóór 1 januari 2012 is aangevangen als diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 2. 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, vastgesteld op :

- achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- negenenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2012 — 1329

[2012/201911]

22 AVRIL 2012. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) (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^{er}, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu l'arrêté royal du 7 septembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (C.P. 111);

Vu la proposition de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique du 11 juillet 2011;

Vu l'avis 50.890/1 du Conseil d'État, donné le 16 février 2012 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage des ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, aussi bien pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 que ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, sont fixés à :

- vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de six mois;

- quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre six mois et moins de cinq ans;

- quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq ans et moins de dix ans;