

Art. 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue 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.

Art. 3. La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser douze semaines et peut comprendre septante-deux jours de chômage au maximum. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.

Art. 4. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2014.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 25 février 2013.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

—
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

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

Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.

Loi-programme du 4 juillet 2011, *Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, mits ervan kennis wordt gegeven 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.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag twaalf weken niet overschrijden en kan maximum tweeënzeventig werkloosheidsdagen omvatten. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2013 en treedt buiten werking op 30 juni 2014.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 25 februari 2013.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

—
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

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

Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.

Programmawet van 4 juli 2011, *Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2013/200915]

25 FEVRIER 2013. — Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté française et de la Communauté germanophone et ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (CP 152) (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 65/3, § 2, alinéa 2, inséré par la loi du 12 avril 2011;

Vu l'avis n° 52.342/1 du Conseil d'État, donné le 29 novembre 2012 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, 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 des institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté française et de la Communauté germanophone ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre et à leurs ouvriers auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2013/200915]

25 FEBRUARI 2013. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ressorteren (PC 152) (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 65/3, § 2, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011;

Gelet op advies nr 52.342/1 van de Raad van State, gegeven op 29 november 2012 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, 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 van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ressorteren en op hun werklieden op wie artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 2. § 1^{er}. 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 sont fixés à :

- sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et trois jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise;

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise;

- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise;

- soixante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise;

- nonante-sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise;

- cent vingt-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans ou plus d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un congé donné par l'employeur en vue du chômage avec complément d'entreprise, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

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

- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3. Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

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

Donné à, Bruxelles, le 25 février 2013.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

—
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.
Loi du 12 avril 2011, *Moniteur belge* du 28 avril 2011.

Art. 2. § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden de na te leven opzeggingstermijnen vastgesteld op :

- zeven dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en drie dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden ononderbroken anciënniteit in de onderneming tellen;

- veertig 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 anciënniteit in de onderneming tellen;

- achtenveertig 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 anciënniteit in de onderneming tellen;

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

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

- honderdneuentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die twintig jaren of meer ononderbroken anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van een door de werkgever gegeven ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelag, wordt de na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op :

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;

- tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

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

Art. 4. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

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

Gegeven te Brussel, 25 februari 2013.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
Mme M. DE CONINCK

—
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.
Wet van 12 april 2011, *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011.