

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1977-1978

8 JUNI 1978

Ontwerp van wet tot wijziging van de wet van
1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst
wegens dienst op binnenschepen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT
DOOR DE HEER **VERNIMMEN**

Uw Commissie heeft dit ontwerp onderzocht tijdens haar
vergadering van 1 juni 1978.

**UITEENZETTING VAN DE MINISTER
VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID**

1. Het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft voor
te leggen, strekt hoofdzakelijk tot aanpassing van de opzeg-
gingstermijnen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde
tijd, vastgesteld overeenkomstig de wet van 1 april 1936,
aan de huidige ontwikkeling van het recht betreffende de
beëindiging van zulk een overeenkomst.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :
Vaste leden : de heren C. De Clercq, voorzitter a.i.; Bury, Claeys, Coen, Con-
rotte, Deleeck, Delpérée, De Padt, De Rore, Mainil, Meunier, Mevr. Staels-Dom-
pas, de heren Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vannieuwen-
huyze en Vernimmen, verslaggever.

Plaatsvervangers : de heren De Baere, Deconinck, Egelmeers en Vergeylen.

R. A 11127

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

380 (1977-1978) N° 1 : Ontwerp van wet.

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1977-1978

8 JUIN 1978

Projet de loi modifiant la loi du 1^{er} avril 1936 sur
les contrats d'engagement pour le service des
bâtiments de navigation intérieure

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA
PREVOYANCE SOCIALE
PAR M. **VERNIMMEN**

Votre Commission a examiné le projet de loi qui vous
est soumis au cours de sa réunion du 1^{er} juin 1978.

**EXPOSE DU MINISTRE
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

1. Le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de
vous soumettre vise essentiellement à adapter à l'évolution
actuelle du droit de résiliation les délais de préavis des
contrats à durée indéterminée fixés conformément à la loi
du 1^{er} avril 1936.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. C. De Clercq, président, a.i.; Bury, Claeys, Coen,
Conrotte, Deleeck, Delpérée, De Padt, De Rore, Mainil, Meunier, Mme Staels-
Dompas, MM. Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vannieuwen-
huyze et Vernimmen, rapporteur.

Membres suppléants : MM. De Baere, Deconinck, Egelmeers et Vergeylen.

R. A 11127

Voir :

Document du Sénat :

380 (1977-1978) N° 1 : Projet de loi.

a) Afgezien van sommige dwingende bepalingen, stoelt die wet immers nog op het beginsel van de gelijkheid tussen de partijen en van de contractsvrijheid (wilsautonomie).

— *Art. 10.* — « De voor een onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst moet de termijn van opzegging bepalen welke door partijen in acht moet worden genomen om ze te verbreken.

Deze termijn van opzegging moet dezelfde zijn voor elk der partijen. Mochten termijnen van verschillende duur bepaald zijn, dan is de langste termijn bindend voor elk der partijen... »

— *Art. 29.* — « De voor een onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst kan te alle tijde door de ene of door de andere partij verbroken worden, door opzegging, met inachtneming van een termijn van ten minste één maand voor de zetschipper of elke andere gehuwde aangeworvene die met zijn gezin logies aan boord geniet, en van ten minste 15 dagen voor elke andere aangeworvene. »

b) Het gehele moderne arbeidsrecht daarentegen en vooral de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden, is gekenmerkt door de bijzondere bescherming aan de werknemer verleend door de beperking van de contractsvrijheid van de werkgever met name inzake beëindiging van de overeenkomst (hierbij verwijs ik naar blz. 2 van de Memorie van Toelichting, 1^o, 2^o en 3^o) :

— De minimumduur van de in acht te nemen opzeggingstermijnen is dwingend in de wet vastgesteld.

— De opzeggingstermijn die de werkgever moet inachtnemen is langer dan die van de werknemer.

c) Derhalve dienen de opzeggingstermijnen in de binnenscheepvaart voortaan te worden vastgesteld als volgt :

1^o Ten minste een maand in geval van opzegging door de werkgever en vijftien dagen in geval van opzegging door de werknemer, indien de werknemer minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is;

2^o Ten minste twee maanden in geval van opzegging door de werkgever en een maand in geval van opzegging door de werknemer, indien de werknemer vijf tot tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is;

3^o Ten minste drie maanden in geval van opzegging door de werkgever en een maand en vijftien dagen in geval van opzegging door de werknemer, indien de werknemer meer dan tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is.

2. Deze aanpassing van de wetgeving, die op dit punt niet meer beantwoordt aan de huidige, algemeen aanvaarde opvatting van het arbeidsrecht en van de wijze waarop een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, brengt tevens de statuten dichter bij elkaar, zonder het eigen karakter van de verhoudingen in deze bijzondere sector te miskennen. Bovendien wordt op die wijze een sterk impuls gegeven aan de geleidelijke codificatie, die reeds vergenodigd is sinds en

a) En effet, les dispositions en vigueur de cette loi sont toujours inspirées des principes d'égalité entre les parties et de liberté contractuelle (autonomie des volontés), sous réserve de certaines dispositions impératives :

— *Art. 10.* — « Le contrat d'engagement conclu pour une durée indéterminée doit stipuler le délai de préavis moyennant lequel les parties pourront y mettre fin.

Ce délai doit être égal pour chacune des parties. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune des parties... »

— *Art. 29.* — « Le contrat d'engagement conclu pour une durée indéterminée peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis dont la durée ne peut être inférieure à un mois pour le contremaître-batelier ou tout autre engagé marié logeant à bord avec sa famille et à quinze jours pour tout autre engagé ».

b) Au contraire, tout le droit moderne du travail, principalement les lois relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi, se caractérise par une protection particulière du travailleur, par la limitation de la liberté contractuelle de l'employeur, notamment en matière de résiliation du contrat. (Je vous renvoie à cet égard à la p. 2 de l'exposé des motifs, 1^o, 2^o, 3^o) :

— La durée minimale des préavis à respecter est fixée impérativement par la loi;

— La durée des préavis à respecter par l'employeur est plus longue que celle à respecter par le travailleur.

c) Dès lors, les préavis devraient désormais être fixés comme suit pour la navigation intérieure :

1^o Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant moins de cinq ans de services ininterrompus dans la même entreprise : un mois au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et quinze jours lorsqu'il est donné par l'engagé;

2^o Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant cinq ans au moins et dix ans au plus de services ininterrompus dans la même entreprise : deux mois au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et un mois lorsqu'il est donné par l'engagé;

3^o Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant plus de dix ans de services ininterrompus dans la même entreprise : trois mois au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et un mois et quinze jours lorsque le congé est donné par l'engagé.

2. En rénovant cette législation catégorielle qui, sur ce point, ne correspond plus du tout à l'idée, unanimement acceptée, que l'on se fait du droit du travail et des modalités de résiliation du contrat de travail, on œuvre en même temps au rapprochement des statuts, sans méconnaître la spécificité des rapports dans ce secteur d'activité, et on renforce ainsi l'effort soutenu de codification progressive, entreprise déjà fort avancée depuis et grâce à l'approbation

dank zij de goedkeuring van het wetsontwerp op de arbeidsovereenkomsten door de Senaat en door de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

In die geest en met dat doel :

a) Stelt de Regering voor ook nauwkeurige regels te stellen wat betreft de kennisgeving van de opzegging, welke regels van dezelfde aard zijn als die voor de bedienden en de werklieden;

b) Stelt de Regering voor uit de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst het beginsel over te nemen, dat de bij de wet bepaalde opzeggingstermijnen van dwingende aard zijn;

c) Dient de Regering, die inmiddels het advies van de sociale partners op dit punt heeft ingewonnen, een amendement in, in de vorm van een artikel 4, ten einde in de wet van 1936 het beginsel van het willekeurig ontslag op te nemen zoals het geformuleerd is in artikel 63 van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomst, welk artikel onlangs éénparig door uw Commissie en door de Senaat is aangenomen.

3. Tenslotte wens ik te onderstrepen :

a) Dat dit ontwerp beantwoordt aan de eensgezinde wens van het Nationaal paritair comité voor de binnenscheepvaart;

b) Dat de artikelen eveneens, naar vorm en inhoud, éénparig door het voornoemde paritair comité zijn goedgekeurd;

c) Dat de Raad van State is geraadpleegd en dat met zijn advies is rekening gehouden.

Tot besluit verzoek ik u deze nieuwe, wel is waar bescheiden, maar voor de betrokkenen niet onbelangrijke stap te zetten op de weg van de sociale en juridische vooruitgang, waarvan het belang, maar ik meen, door niemand wordt betwist.

BESPREKING EN STEMMINGEN

In antwoord op een tussenkomst verklaart de Minister dat het door de Regering voorgestelde amendement, zoals het ontwerp zelf, het eenparig gunstig advies van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart heeft bekomen.

Artikel 1

Zonder bespreking eenparig aangenomen (12 stemmen).

Artikelen 2 en 3

Een lid laat opmerken dat de Raad van State in zijn advies aanbeveelt in de Nederlandse tekst de gebruikte terminologie

par le Sénat ainsi que par la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre du projet de loi sur les contrats de travail.

C'est dans cet esprit, c'est avec ce souci que :

a) Le Gouvernement propose d'également introduire des règles précises en matière de notification du préavis, règles qui sont similaires à celles en vigueur pour les employés et pour les ouvriers;

b) Le Gouvernement suggère de reprendre le principe suivant lequel les préavis fixés par la loi sont impératifs en ce qui concerne l'employeur, principe figurant dans la loi de 1900 sur le contrat de travail;

c) Le Gouvernement, disposant depuis de l'avis des partenaires sociaux sur ce point précis, dépose un amendement sous forme d'article 4 et visant à insérer dans la loi de 1936 le principe du licenciement abusif tel qu'il est formulé dans l'article 63 du projet de loi relatif aux contrats de travail, article adopté il y a peu, par votre Commission et ensuite par le Sénat, à l'unanimité.

3. Je tiens enfin à souligner :

a) Que le présent projet répond, quant à son but, à un vœu unanime de la Commission paritaire nationale pour la navigation intérieure;

b) Que dans la forme et le fond, le texte de ses articles a également été approuvé, à l'unanimité, par la Commission paritaire précitée;

c) Que le Conseil d'Etat a été consulté et qu'il a été tenu compte de ses observations.

En conclusion, je vous demande de faire ce pas nouveau, modeste certes, mais non négligeable pour les intéressés, dans la voie d'un progrès social et juridique dont nul ne contesterait, je crois, le bien-fondé.

DISCUSSION ET VOTES

En réponse à une intervention, le Ministre déclare que la Commission paritaire pour la navigation intérieure a émis à l'unanimité un avis favorable sur l'amendement présenté par le Gouvernement ainsi que sur le texte du projet lui-même.

Article 1^{er}

Sans discussion, l'article 1^{er} est adopté à l'unanimité par les 12 membres présents.

Articles 2 et 3

Un commissaire fait observer que, dans son avis, le Conseil d'Etat recommande de maintenir l'uniformité de la termino-

uniform te houden. Het gaat meer bepaald over de vertaling in het Nederlands van het Franse woord « engagé ».

Uw Commissie is van oordeel dat in de tekst die voorligt het woord « aangeworvene » als synoniem van de term « werknemer » moet worden beschouwd.

De artikelen 2 en 3 worden zonder verdere opmerkingen eenparig door de 12 aanwezige leden aangenomen.

Artikel 4 (nieuw).

AMENDEMENT VAN DE REGERING

De Regering stelt voor aan het ontwerp volgend artikel 4 (nieuw) toe te voegen :

« In dezelfde wet, waarvan artikel 32 bij de wet van 21 november 1969 is opgeheven, wordt opnieuw een artikel 32 ingevoegd, luidend als volgt :

« *Art. 32.* — Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een aangeworvene die door een overeenkomst voor een onbepaalde tijd is verbonden, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de aangeworvene of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 31, zal de werkgever die een door een overeenkomst voor een onbepaalde tijd verbonden aangeworvene op willekeurige wijze afdankt, aan deze aangeworvene een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de aangeworvene al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 40, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1*bis*, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. »

Verantwoording

Dit artikel herneemt de bepalingen van artikel 63 van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit wetsontwerp werd door de Senaat op 16 februari 1978 aangenomen en staat op het punt om gestemd te worden in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart heeft een unaniem gunstig advies uitgebracht op het hernemen van

logie dans le texte néerlandais du projet. Il s'agit plus particulièrement des termes néerlandais correspondant au mot français « engagé ».

Votre Commission estime que dans le texte néerlandais tel qu'il vous est soumis, le mot « aangeworvene » doit être considéré comme étant un synonyme du mot « werknemer ».

Sans autres observations, les articles 2 et 3 sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

Article 4 (nouveau).

AMENDEMENT DU GOUVERNEMENT

Le Gouvernement propose de compléter le projet par un article 4 (nouveau), rédigé comme suit :

« Dans la même loi, dont l'article 32 est abrogé par la loi du 21 novembre 1969, il est inséré à nouveau un article 32 rédigé comme suit :

« *Art. 32.* — Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un engagé lié par un contrat conclu pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'engagé ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 31, l'employeur qui licencie abusivement un engagé lié par un contrat conclu pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet engagé une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'engagé a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou à l'article 1*er bis*, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. »

Justification

Cet article reprend les dispositions de l'article 63 du projet de loi relatif aux contrats de travail adopté par le Sénat le 16 février 1978 et sur le point d'être voté par la Chambre des Représentants.

La Commission paritaire de la batellerie a émis un avis unanime sur la reprise dans la loi du 1^{er} avril 1936 du

het principe van de willekeurige afdanking, vervat in voornoemd artikel 63, in de wet van 1 april 1936.

Het artikel 4 (nieuw) wordt eenparig door de 12 aanwezige leden aangenomen.

**

Het geheel van het geamendeerde ontwerp van wet wordt eenparig aangenomen (12 stemmen).

**

Dit verslag is bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden goedgekeurd.

De Verslaggever,
W. VERNIMMEN.

De Voorzitter a.i.,
C. DE CLERCQ.

principe du licenciement abusif contenu dans l'article 63 précité.

L'article 4 (nouveau) est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

**

L'ensemble du projet de loi amendé a été adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

**

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 13 membres présents.

Le Rapporteur,
W. VERNIMMEN.

Le Président a.i.,
C. DE CLERCQ.

TEKST DOOR DE COMMISSIE AANGENOMEN

ARTIKEL 1

Artikel 10 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op de binnenschepen, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« *Artikel 10.* — De arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is gesloten, kan worden opgezegd overeenkomstig het bepaalde in artikel 29. »

ART. 2

Artikel 29 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« *Artikel 29.* — § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

§ 2. De termijn van de opzegging waarvan kennis is gegeven door afgifte van een geschrift aan de andere partij gaat in de eerste werkdag volgend op de dag waarop de opzegging werd betekend.

§ 3. De opzeggingstermijnen worden vastgesteld op :

1° Ten minste een maand wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven en vijftien dagen wanneer de opzegging door de aangeworvene wordt gegeven, indien het een aangeworvene betreft die minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

2° Ten minste twee maanden wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven en een maand wanneer de opzegging door de aangeworvene wordt gegeven, indien het een aangeworvene betreft die vijf tot tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven;

3° Ten minste drie maanden wanneer de opzegging door de werkgever wordt gegeven en een maand en vijftien dagen wanneer de opzegging door de aangeworvene wordt gegeven, indien het een aangeworvene betreft die meer dan tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. »

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

ARTICLE 1^{er}

L'article 10 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est remplacé par la disposition suivante :

« *Article 10.* — Le contrat d'engagement conclu pour une durée indéterminée peut être résilié conformément aux dispositions de l'article 29. »

ART. 2

L'article 29 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 29.* — § 1^{er}. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise à l'autre partie d'un écrit indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice.

§ 2. Le délai du préavis notifié par la remise d'un écrit à l'autre partie prend cours le premier jour ouvrable qui suit le jour au cours duquel le congé a été notifié.

§ 3. Les délais de préavis sont fixés comme suit :

1° Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant moins de cinq ans de services ininterrompus dans la même entreprise : un mois au moins si le congé est donné par l'employeur et quinze jours s'il est donné par l'engagé;

2° Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant cinq ans au moins et dix ans au plus de services ininterrompus dans la même entreprise : deux mois au moins si le congé est donné par l'employeur et un mois s'il est donné par l'engagé;

3° Lorsqu'il s'agit d'engagés comptant plus de dix ans de services ininterrompus dans la même entreprise : trois mois au moins si le congé est donné par l'employeur et un mois et quinze jours s'il est donné par l'engagé.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

ART. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 29ter ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 29ter. — Nietig zijn alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de aangeworvene na te leven termijn wordt verlengd. »

ART. 4

In dezelfde wet, waarvan artikel 32 bij de wet van 21 november 1969 is opgeheven, wordt opnieuw een artikel 32 ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 32. — Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een aangeworvene die door een overeenkomst voor een onbepaalde tijd is verbonden, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de aangeworvene of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 31, zal de werkgever die een door een overeenkomst voor een onbepaalde tijd verbonden aangeworvene op willekeurige wijze afdankt, aan deze aangeworvene een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de aangeworvene al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 40, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. »

ART. 3

Un article 29ter, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Article 29ter. — Sont nulles toutes clauses réduisant le délai de préavis à observer par l'employeur ou prolongeant celui à respecter par l'engagé. »

ART. 4

Dans la même loi, dont l'article 32 est abrogé par la loi du 21 novembre 1969, il est inséré à nouveau un article 32 rédigé comme suit :

« Article 32. — Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un engagé lié par un contrat conclu pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'engagé ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 31, l'employeur qui licencie abusivement un engagé lié par un contrat conclu pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet engagé une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'engagé a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou à l'article 1^{er}bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. »