

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 februari 2026

WETSONTWERP

**tot wijziging van artikel 37/2
van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
wat de opzeggingstermijnen betreft
wanneer de werknemer niet meer dan
zes maanden anciënniteit telt**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 février 2026

PROJET DE LOI

**modifiant l'article 37/2
de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail,
concernant les délais de préavis
lorsque le travailleur compte
moins de six mois d'ancienneté**

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	7
Impactanalyse	9
Advies van de Raad van State.....	21
Wetsontwerp	26
Coördinatie van de artikelen	30

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	7
Analyse d'impact	15
Avis du Conseil d'État	21
Projet de loi	26
Coordination des articles	33

De regering heeft dit wetsontwerp op 24 februari 2026 ingediend.	Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 24 février 2026.
De “goedkeuring tot drukken” werd op 24 februari 2026 door de Kamer ontvangen.	Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 24 février 2026.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie
 VB : Vlaams Belang
 MR : Mouvement Réformateur
 PS : Parti Socialiste
 PVDA-PTB : Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
 Les Engagés : Les Engagés
 Vooruit : Vooruit
 cd&v : Christen-Democratisch en Vlaams
 Ecolo-Groen : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
 Anders. : Anders.
 DéFI : Démocrate Fédéraliste Indépendant
 ONAFH/INDÉP : Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties: DOC 56 0000/000 Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV Voorlopige versie van het Integraal Verslag CRABV Beknopt Verslag CRIV Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen) PLEN Plenum COM Commissievergadering MOT Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)		Abréviations dans la numérotation des publications: DOC 56 0000/000 Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi QRVA Questions et Réponses écrites CRIV Version provisoire du Compte Rendu Intégral CRABV Compte Rendu Analytique CRIV Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) PLEN Séance plénière COM Réunion de commission MOT Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	
---	--	--	--

SAMENVATTING

In uitvoering van het regeerakkoord met betrekking tot de herinvoering van de proefperiode, strekt dit wetsontwerp ertoe artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te wijzigen, zodat het mogelijk wordt voor beide partijen om een arbeidsovereenkomst te beëindigen met een korte opzeggingstermijn van één week gedurende de eerste zes maanden van het contract.

RÉSUMÉ

En exécution de l'accord de gouvernement relatif à la réintroduction de la période d'essai, ce projet de loi vise à modifier l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin de permettre aux deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un court délai de préavis d'une semaine pendant les six premiers mois du contrat.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

In de huidige stand van de wetgeving gelden tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst de volgende opzeggingstermijnen, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen.

Gaat de opzegging uit van de werknemer, dan gelden in de huidige stand van de wetgeving tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst de volgende opzeggingstermijnen:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen.

In het regeerakkoord werd overeengekomen om het mogelijk te maken een arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn van één week gedurende de eerste zes maanden van het contract. Voor beide partijen bij de arbeidsovereenkomst zullen de eerste zes maanden van het contract aldus een proefperiode uitmaken.

Met het oog hierop brengt dit wetsontwerp de nodige wijzigingen aan in artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zodat elk van beide partijen de arbeidsovereenkomst kan beëindigen met een korte opzeggingstermijn van één week wanneer de werknemer minder dan zes maanden anciënniteit telt.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Dans l'état actuel de la législation, les délais de préavis suivants s'appliquent durant les six premiers mois du contrat de travail lorsque le préavis est donné par l'employeur:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté.

Dans l'état actuel de la législation, lorsque la résiliation émane du travailleur, les délais de préavis suivants s'appliquent durant les six premiers mois du contrat de travail:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté.

Dans l'accord de gouvernement, il a été convenu de prévoir la possibilité de mettre fin à un contrat de travail moyennant un délai de préavis d'une semaine pendant les six premiers mois du contrat. Pour les deux parties au contrat de travail, les six premiers mois du contrat constitueront ainsi une période d'essai.

À cette fin, ce projet de loi apporte les modifications nécessaires à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin de permettre à chacune des parties de mettre fin au contrat de travail moyennant un bref délai de préavis d'une semaine lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté.

Deze maatregel wordt objectief en redelijk verantwoord door de bekommernis van de regering om het aanwervingsbeleid van werkgevers te stimuleren en zodoende hen aan te moedigen om te investeren in menselijk kapitaal. Macro-economisch onderzoek door het IMF toont aan dat een versoepeling van de regels rond aanwerven en ontslaan (zoals bijvoorbeeld kortere opzeggingstermijnen aan het begin van de arbeidsrelatie) leiden tot een statistisch significante vermindering van de werkloosheid, zowel bij jongeren als bij langdurig werklozen (zie *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*; by Lorenzo E. Bernal-Verdugo, Davide Furceri, and Dominique Guillaume; IMF Working Paper 12/64; March 1, 2012).

Functioneel komen de eerste zes maanden van een arbeidsrelatie overeen met een proefperiode. Een verkorting van de opzeggingstermijn tot één week tijdens deze periode vermindert de kosten en risico's bij aanwerving van nieuwe werknemers. Deze vermindering van de initiële ontslagkost tijdens de eerste zes maanden zorgt ervoor dat werkgevers sneller geneigd zullen zijn om nieuwe werknemers een kans te geven, omdat de financiële impact van een mismatch beperkt blijft. Aldus vermindert de maatregel de drempels voor indienstneming en versterkt deze tegelijk de arbeidsmarktdynamiek in de beginfase van de tewerkstelling, hetgeen in het belang is van zowel werkgevers als werknemers.

De verkorting van de opzeggingstermijn tot één maand zal algemeen gelden voor alle werknemers die minder dan zes maanden anciënniteit tellen op het ogenblik van de opzegging.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. advies 78.669/16, benadrukt de regering dat geen objectief criterium kan worden uitgewerkt om, tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, een onderscheid in opzeggingstermijnen tussen verschillende groepen werknemers te verantwoorden dat verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel zonder te resulteren in een overmatige en voor de rechtsonderhorigen bezwarende complexiteit van de regelgeving inzake de opzegging van arbeidsovereenkomsten. In dit verband wijst de regering erop dat de korte opzeggingstermijn van één week tijdens de eerste zes maanden anciënniteit wordt gecompenseerd door een verhoogde stimulans voor werkgevers om mensen in dienst te nemen. Tegelijk benadrukt de regering dat de bestaande, structurele valorisatie van de anciënniteit behouden blijft vanaf meer dan zes maanden anciënniteit (progressieve opzegopbouw) en dat aan de voorwaarden voor toegang tot de werkloosheidsbescherming, ook bij opzegging tijdens de eerste zes maanden, niet wordt geraakt. De opzeggingstermijn van één week, in combinatie met de

Cette mesure se justifie de manière objective et raisonnable par la préoccupation du gouvernement de stimuler la politique de recrutement des employeurs et, ce faisant, de les encourager à investir dans le capital humain. Des recherches macroéconomiques menées par le FMI montrent qu'un assouplissement des règles relatives à l'embauche et au licenciement (comme, par exemple, des délais de préavis plus courts au début de la relation de travail) conduit à une diminution statistiquement significative du chômage, tant chez les jeunes que chez les chômeurs de longue durée (voir *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*; by Lorenzo E. Bernal-Verdugo, Davide Furceri, and Dominique Guillaume; IMF Working Paper 12/64; March 1, 2012).

Sur le plan fonctionnel, les six premiers mois d'une relation de travail correspondent à une période d'essai. Une réduction du délai de préavis à une semaine durant cette période diminue les coûts et les risques liés à l'engagement de nouveaux travailleurs. Cette diminution du coût initial de licenciement pendant les six premiers mois fait en sorte que les employeurs seront davantage enclins à donner une chance à de nouveaux travailleurs, puisque l'impact financier d'une inadéquation reste limité. Ainsi, la mesure réduit les obstacles à l'embauche et renforce en même temps la dynamique du marché du travail dans la phase initiale de l'emploi, ce qui est dans l'intérêt tant des employeurs que des travailleurs.

La réduction du délai de préavis à un mois s'appliquera de manière générale à tous les travailleurs comptant moins de six mois d'ancienneté au moment de la notification du congé.

En réponse à l'observation du Conseil d'État formulée dans son avis n° 78.669/16, le gouvernement souligne qu'aucun critère objectif ne peut être élaboré permettant de justifier, au cours des six premiers mois du contrat de travail, une différenciation des délais de préavis entre différentes catégories de travailleurs, compatible avec le principe d'égalité, sans entraîner une complexité excessive et préjudiciable pour les justiciables de la réglementation relative à la résiliation des contrats de travail. À cet égard, le gouvernement relève que le court délai de préavis d'une semaine au cours des six premiers mois d'ancienneté est compensé par une incitation accrue à l'engagement des travailleurs par les employeurs. Parallèlement, le gouvernement souligne que la valorisation structurelle existante de l'ancienneté est maintenue au-delà de six mois d'ancienneté (constitution progressive du délai de préavis) et que les conditions d'accès à la protection du chômage ne sont pas affectées, y compris en cas de congé durant les six premiers mois. Le délai de préavis d'une semaine, combiné à l'incitation renforcée à l'embauche des employeurs

verhoogde stimulans tot aanwerving door werkgevers en het behoud van de werkloosheidsbescherming blijven aldus een voldoende waarborg bieden tegen het inkomensverlies dat gepaard gaat met een ontslag tijdens de eerste zes maanden dienst.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 van het voorontwerp van wet verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

In deze bepaling wordt nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2 en 3

Deze artikelen brengen de nodige wijzigingen aan in artikel 37/2, § 1 en § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opdat beide partijen de arbeidsovereenkomst zouden kunnen beëindigen mits een korte opzeggingstermijn van één week wanneer de werknemer minder dan zes maanden anciënniteit telt.

Art. 4

Dit artikel past artikel 37/2, § 3, dat betrekking heeft op de tegenopzegging door een werknemer, aan in het licht van de nieuwe opzeggingstermijn van één week die geldt voor ontslagen werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit.

Art. 5

Dit artikel bevat een overgangsbepaling die inhoudt dat de korte opzeggingstermijn van één week die geldt wanneer de werknemer minder dan zes maand anciënniteit telt, slechts geldt voor de arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Art. 6

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de wet.

De minister van Werk,

David Clarinval

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'avant-projet de loi renvoie à la répartition de compétences constitutionnelle.

Cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2 et 3

Ces articles apportent les modifications nécessaires à l'article 37/2, § 1^{er} et § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin que les deux parties puissent résilier le contrat de travail moyennant un court délai de préavis d'une semaine lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté.

Art. 4

Cet article adapte l'article 37/2, § 3, relatif au contre-préavis donné par un travailleur, à la lumière du nouveau délai de préavis d'une semaine applicable aux travailleurs licenciés comptant moins de six mois d'ancienneté.

Art. 5

Cet article contient une disposition transitoire selon laquelle le délai de préavis réduit à une semaine, applicable lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté, ne s'applique qu'aux contrats de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 6

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet tot wijziging
van de opzeggingstermijnen voor de beëindiging
van arbeidsovereenkomsten wanneer de werknemer
niet meer dan zes maand anciënniteit telt**

HOOFDSTUK 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2 – Wijziging van de opzeggingstermijnen

Art. 2. Artikel 37/2, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en vervangen bij de wet van 26 maart 2018, wordt vervangen als volgt:

“Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.”

Art. 3. Artikel 37/2, § 2, van dezelfde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt vervangen als volgt:

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l’avis du Conseil d’État

**Avant-projet de loi modifiant les délais de préavis
pour la résiliation des contrats de travail
lorsque le travailleur compte
moins de six mois d’ancienneté**

CHAPITRE 1^{ER} – Disposition introductive

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l’article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2 – Modification des délais de préavis

Art. 2. L’article 37/2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et remplacé par la loi du 26 mars 2018, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 37/2. § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l’employeur, le délai de préavis est fixé à:

- une semaine quand il s’agit de travailleurs comptant moins de six mois d’ancienneté;
- six semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d’ancienneté;
- sept semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d’ancienneté;
- huit semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d’ancienneté;
- neuf semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d’ancienneté;
- dix semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d’ancienneté;
- onze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d’ancienneté;
- douze semaines quand il s’agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d’ancienneté;
- treize semaines quand il s’agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d’ancienneté;
- quinze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d’ancienneté.”

Art. 3. L’article 37/2, § 2, de la même loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.”

Art. 4. In artikel 37/2, § 3, van dezelfde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt het derde lid vervangen als volgt:

“De opzeggingstermijn wordt vastgesteld op:

- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;
- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.”

HOOFDSTUK 3 – Overgangsbepaling

Art. 5. De opzeggingstermijnen die ingevolge de door deze wet voorziene wijzigingen gelden wanneer de werknemer minder dan zes maand anciënniteit telt, zijn slechts van toepassing op de arbeidsovereenkomsten, waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 4 – Inwerkingtreding

Art. 6. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

“§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:

- une semaine quand il s’agit de travailleurs comptant moins de six mois d’ancienneté;
- trois semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d’ancienneté;
- quatre semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d’ancienneté;
- cinq semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d’ancienneté;
- six semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d’ancienneté;
- sept semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d’ancienneté;
- neuf semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d’ancienneté;
- dix semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d’ancienneté;
- douze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d’ancienneté;
- treize semaines quand il s’agit de travailleurs comptant huit ans d’ancienneté ou plus.”

Art. 4. Dans l’article 37/2, § 3, de la même loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013, l’alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Le délai de préavis est fixé à:

- trois semaines quand il s’agit d’un travailleur comptant entre six mois et moins d’un an d’ancienneté;
- quatre semaines quand il s’agit d’un travailleur comptant un an d’ancienneté ou plus.”

CHAPITRE 3 – Disposition transitoire

Art. 5. Les délais de préavis résultant des modifications prévues par la présente loi, lorsqu’ils concernent un travailleur comptant moins de six mois d’ancienneté, ne sont applicables qu’aux contrats de travail dont l’exécution, telle que convenue entre l’employeur et le travailleur, débute à partir de la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 4 – Entrée en vigueur

Art. 6. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be , 02/277 89 54
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be , 02/233 48 82

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet tot wijziging van de opzeggingstermijnen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wanneer de werknemer niet meer dan zes maand anciënniteit telt
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	In uitvoering van het regeerakkoord bewerkstelligt dit voorontwerp van wet dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gedurende de eerste zes maanden kan worden beëindigd door middel van een korte opzeggingstermijn van één week. Voor beide partijen bij de arbeidsovereenkomst zullen de eerste zes maanden van het contract aldus een proefperiode uitmaken. Deze maatregel is bedoeld om werkgevers te stimuleren om werknemers aan te werven en tevens bij te dragen tot de mobiliteit op de arbeidsmarkt.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Raad van State
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:
--

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

18 november 2025

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3**, **10**, **11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Geen impact. De maatregel is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, ongeacht de persoon van de werkgever of van de werknemer.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

--



Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

--



3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

--



4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

--



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Werkgelegenheid .5.**

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

Een kortere opzegtermijn in het begin van de arbeidsrelatie vermindert de kosten en risico's bij aanwerving. Dit zorgt ervoor dat werkgevers sneller geneigd zijn nieuwe werknemers een kans te geven, omdat de financiële impact van een mismatch beperkt blijft. Aldus heeft de maatregel een netto positieve impact op de werkgelegenheid. Bovendien bevordert deze maatregel ook de arbeidsmobiliteit en de dynamiek op de arbeidsmarkt, hetgeen efficiënt is voor zowel werkgevers (snelle vervanging) als voor werknemers (sneller doorstromen naar nieuw werk).

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Economische ontwikkeling .7.**

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

De maatregel stimuleert de aanwerving van nieuwe werknemers en heeft aldus een positief effect op de productiviteit.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

De maatregel vermindert de kosten en risico's bij aanwerving en vormt aldus een stimulans om te investeren in menselijk kapitaal.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers uit de privésector, waaronder KMO's.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

De maatregel heeft een positief effect op het aanwervingsbeleid van kmo's, doordat de ontslagkosten in het begin van de arbeidsrelatie worden verminderd.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. --

b. --

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. --

b. --

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. --

b. --

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. --

b. --

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitats, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.									
1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: <table border="0"> <tr> <td>o voedselveiligheid</td> <td>o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)</td> </tr> <tr> <td>o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen</td> <td>o mobiliteit van personen</td> </tr> <tr> <td>o waardig werk</td> <td>o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)</td> </tr> <tr> <td>o lokale en internationale handel</td> <td>o vrede en veiligheid</td> </tr> </table> Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom. Er is geen enkel ontwikkelingsland betrokken. De maatregel heeft enkel betrekking op de tewerkstelling in België.		o voedselveiligheid	o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)	o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	o mobiliteit van personen	o waardig werk	o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)	o lokale en internationale handel	o vrede en veiligheid
o voedselveiligheid	o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)								
o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	o mobiliteit van personen								
o waardig werk	o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)								
o lokale en internationale handel	o vrede en veiligheid								
↓	Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.								
2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage ↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.									
3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?									

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be , 02/277 89 54
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - DG Droit du travail et études juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be , 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi modifiant les délais de préavis pour la résiliation des contrats de travail lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	En exécution de l'accord de gouvernement, ce projet de loi prévoit qu'un contrat de travail à durée indéterminée pourra être résilié, durant les six premiers mois, moyennant un préavis court d'une semaine. Pour les deux parties au contrat de travail, les six premiers mois constitueront ainsi une période d'essai. Cette mesure vise à encourager les employeurs à engager des travailleurs et à contribuer à la mobilité sur le marché du travail.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Conseil d'Etat
---	---

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	--
---	----

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

18 novembre 2025

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Aucun impact. La mesure s'applique à tous les contrats de travail à durée indéterminée, indépendamment de la personne de l'employeur ou du travailleur.



Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

--



S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--



S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☐ Pas d'impact

Une période de préavis plus courte au début de la relation de travail réduit les coûts et les risques liés à l'embauche. Cela incite les employeurs à donner plus facilement une chance à de nouveaux travailleurs, car l'impact financier d'une inadéquation reste limité. Ainsi, la mesure a un impact net positif sur l'emploi. De plus, cette mesure favorise également la mobilité professionnelle et la dynamique du marché du travail, ce qui est efficace tant pour les employeurs (remplacement rapide) que pour les travailleurs (transition plus rapide vers un nouvel emploi).

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☐ Pas d'impact

La mesure encourage l'embauche de nouveaux travailleurs et a donc un effet positif sur la productivité.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☐ Pas d'impact

La mesure réduit les coûts et les risques liés à l'embauche et constitue ainsi une incitation à investir dans le capital humain.

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1 Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

- Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Cette mesure s'applique sans distinction à tout employeur du secteur privé, y compris les PME.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

La mesure a un effet positif sur la politique de recrutement des PME, en réduisant les coûts de licenciement au début de la relation de travail.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

--

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1 Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

- S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. --

b. --

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. --

b. --

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. --

b. --

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. --

b. --

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SO_x, NO_x, NH₃), particules fines.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

 Expliquez.

☒ Pas d'impact
Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

 Expliquez.

☒ Pas d'impact
Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1 Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

sécurité alimentaire

revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)

santé et accès aux médicaments

mobilité des personnes

travail décent

environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)

commerce local et international

paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné. La mesure ne porte que sur l'emploi en Belgique.

S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 78.669/16 VAN 14 JANUARI 2026

Op 16 december 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de opzeggingstermijnen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wanneer de werknemer niet meer dan zes maand anciënniteit telt'.

Het voorontwerp is door de zestiende kamer onderzocht op 6 januari 2026. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, en Ilse ANNÉ, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Toon MOONEN, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 januari 2026.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' te wijzigen teneinde de opzeggingstermijn voor werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit te verkorten tot één week.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

3. Het opschrift van de aan te nemen wet moet nauwkeurig zijn. Gaat het om een wijzigende tekst, dan wordt het best tot uiting gebracht welke tekst wordt gewijzigd.² In dit geval gaat het om de voormelde wet van 3 juli 1978.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 14.1, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 78.669/16 DU 14 JANVIER 2026

Le 16 décembre 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'modifiant les délais de préavis pour la résiliation des contrats de travail lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté'.

L'avant-projet a été examiné par la seizième chambre le 6 janvier 2026. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, et Ilse ANNÉ, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Toon MOONEN, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 14 janvier 2026.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de modifier l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' afin de réduire à une semaine le délai de préavis pour les travailleurs qui comptent moins de six mois d'ancienneté.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

3. L'intitulé de la loi à l'adoption doit être précis. S'il s'agit d'un texte modificatif, mieux vaut indiquer quel est le texte modifié². En l'occurrence, il s'agit de la loi précitée du 3 juillet 1978.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

² *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 14.1, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

Aanhef

4. Wetten hebben geen aanhef. Het volstaat om het indieningsbesluit in te leiden met een vermelding van degene die het besluit voordraagt, namelijk de minister die bevoegd is voor de aangelegenheid die in het voorontwerp wordt geregeld.³

Artikel 2

5.1. Artikel 37/2, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt thans dat de opzeggingstermijn bij opzegging door de werkgever één week bedraagt voor werknemers met minder dan drie maanden anciënniteit, drie weken bij anciënniteit tussen drie en vier maanden, vier weken bij anciënniteit tussen vier en vijf maanden en vijf weken bij anciënniteit tussen vijf en zes maanden. Het voorontwerp voorziet erin dat in al deze gevallen een opzeggingstermijn van één week zal gelden.⁴

5.2. Voor de werknemers met een anciënniteit tussen drie en zes maanden betekent dat een achteruitgang ten aanzien van het bestaande beschermingsniveau van het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning.⁵ Dit recht, in samenhang gelezen met artikel 4, lid 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, omvat immers ook het recht op een redelijke opzeggingstermijn.⁶

Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording. Aangezien de betrokken werknemers nog slechts over één week (in plaats van tot vijf weken) zullen beschikken, is er sprake van een aanzienlijke achteruitgang.

5.3. Gevraagd naar de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met deze *standstill*-verplichting, antwoordde de gemachtigde:

“De beoogde maatregel wordt objectief en redelijk verantwoord door de bekommernis van de wetgever om het aanwervingsbeleid van werkgevers te stimuleren en zodoende hen aan te moedigen om te investeren in menselijk kapitaal. Een kortere opzegtermijn tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie vermindert de kosten en risico's bij aanwerving van nieuwe werknemers. Deze vermindering van de initiële ontslagkost tijdens de eerste zes maanden zorgt ervoor dat

³ *Ibid.*, aanbevelingen 18 en 227.

⁴ Onder voorbehoud van wat hierna wordt opgemerkt, zouden de stellers van het voorontwerp van de gelegenheid gebruik kunnen maken om de taalkundig niet geheel correcte omschrijving van de anciënniteit van de werknemer als “tussen x maanden en minder dan y maanden” te corrigeren in artikel 37/2, §§ 1 tot 3, van de wet van 3 juli 1978.

⁵ Ten aanzien van de werknemers met een anciënniteit van minder dan drie maanden werd de opzeggingstermijn bij de wet van 26 maart 2018 ‘betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie’ van twee weken naar één week gebracht.

⁶ GwH 25 juni 2015, nr. 98/2015, B.26.

Préambule

4. Les lois ne comportent pas de préambule. Il suffit d'introduire l'arrêté de présentation en mentionnant la personne qui propose l'arrêté, à savoir le ministre compétent pour la matière régie dans l'avant-projet³.

Article 2

5.1. L'article 37/2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 dispose actuellement qu'en cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis est d'une semaine pour les travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté, de trois semaines pour une ancienneté comprise entre trois et quatre mois, de quatre semaines pour une ancienneté comprise entre quatre et cinq mois et de cinq semaines pour une ancienneté comprise entre cinq et six mois. L'avant-projet prévoit que dans tous ces cas, c'est un délai de préavis d'une semaine qui s'applique⁴.

5.2. Pour les travailleurs dont l'ancienneté est comprise entre trois et six mois, cela implique un recul par rapport au niveau de protection existant du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution⁵. En effet, ce droit, combiné avec l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, comprend aussi le droit à un délai de préavis raisonnable⁶.

L'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement, sans justification raisonnable, le degré de protection offert par la législation applicable. Dès lors que les travailleurs concernés ne disposeront plus que d'une semaine (au lieu de cinq semaines au maximum), il est question d'un recul significatif.

5.3. Interrogé quant à la compatibilité du dispositif en projet avec cette obligation de *standstill*, le délégué a répondu en ces termes:

“De beoogde maatregel wordt objectief en redelijk verantwoord door de bekommernis van de wetgever om het aanwervingsbeleid van werkgevers te stimuleren en zodoende hen aan te moedigen om te investeren in menselijk kapitaal. Een kortere opzegtermijn tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie vermindert de kosten en risico's bij aanwerving van nieuwe werknemers. Deze vermindering van de initiële ontslagkost tijdens de eerste zes maanden zorgt ervoor dat

³ *Ibid.*, recommandations n°s 18 et 227.

⁴ Sous réserve des observations formulées ci-après, l'occasion pourrait être mise à profit par les auteurs de l'avant-projet pour corriger la description de l'ancienneté du travailleur “entre x mois et moins de y mois” à l'article 37/2, §§ 1^{er} à 3, de la loi du 3 juillet 1978, qui n'est pas tout à fait linguistiquement correcte.

⁵ En ce qui concerne les travailleurs ayant une ancienneté inférieure à trois mois, la loi du 26 mars 2018 ‘relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale’ a ramené le délai de préavis de deux semaines à une semaine.

⁶ C.C., 25 juin 2015, n° 98/2015, B.26.

werkgevers sneller geneigd zullen zijn om nieuwe werknemers een kans te geven, omdat de financiële impact van een mismatch beperkt blijft. Aldus vermindert de maatregel de drempels voor indienstneming en versterkt deze tegelijk de arbeidsmarktdynamiek in de beginfase van de tewerkstelling, hetgeen in het belang is van zowel werkgevers als werknemers.”

Hij zette ook het volgende uiteen:

“Functioneel komen de eerste zes maanden van een arbeidsrelatie overeen met een proefperiode. Een verkorting van de opzeggingstermijn tot één week tijdens deze periode leidt ertoe dat werkgevers sneller geneigd zullen zijn om nieuwe mensen een kans te geven. De korte opzeggingstermijn van één week tijdens de eerste zes maanden anciënniteit wordt aldus gecompenseerd door een verhoogde stimulans voor werkgevers om mensen in dienst te nemen. Tegelijk moet worden benadrukt dat de bestaande, structurele valorisatie van de anciënniteit behouden blijft vanaf meer dan zes maanden anciënniteit (progressieve opzegopbouw) en dat aan de voorwaarden voor toegang tot de werkloosheidsbescherming, ook bij opzeg tijdens de eerste zes maanden, niet wordt geraakt. De opzeggingstermijn van één week, in combinatie met de verhoogde stimulans tot aanwerving door werkgevers en het behoud van de werkloosheidsbescherming blijven aldus een voldoende waarborg bieden tegen het inkomensverlies dat gepaard gaat met een ontslag tijdens de eerste zes maanden dienst.”

5.4. De wetgever beschikt over een ruime beoordelingsbevoegdheid in sociaaleconomische aangelegenheden. De Raad van State neemt in dat verband aan dat de ontworpen maatregel kan bijdragen tot de verlaging van drempels voor indienstneming en een versterking van de arbeidsmarktdynamiek.

Toch zou de voorgenomen achteruitgang op onevenredige wijze afbreuk doen aan het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht, in de mate dat *alle* werknemers met een anciënniteit tot zes maanden, zonder onderscheid, slechts zouden kunnen rekenen op een opzeggingstermijn van één week. De wetgever moet er rekening mee houden dat een opzeggingstermijn pas als redelijk kan worden beschouwd wanneer die de anciënniteit van de betrokken werknemer valoriseert en een afdoende waarborg vormt tegen abrupt inkomensverlies en om over voldoende tijd te beschikken om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.⁷ Waar het Europees Comité voor Sociale Rechten heeft geoordeeld

werkgevers sneller geneigd zullen zijn om nieuwe werknemers een kans te geven, omdat de financiële impact van een mismatch beperkt blijft. Aldus vermindert de maatregel de drempels voor indienstneming en versterkt deze tegelijk de arbeidsmarktdynamiek in de beginfase van de tewerkstelling, hetgeen in het belang is van zowel werkgevers als werknemers”.

Il a également expliqué ce qui suit:

“Functioneel komen de eerste zes maanden van een arbeidsrelatie overeen met een proefperiode. Een verkorting van de opzeggingstermijn tot één week tijdens deze periode leidt ertoe dat werkgevers sneller geneigd zullen zijn om nieuwe mensen een kans te geven. De korte opzeggingstermijn van één week tijdens de eerste zes maanden anciënniteit wordt aldus gecompenseerd door een verhoogde stimulans voor werkgevers om mensen in dienst te nemen. Tegelijk moet worden benadrukt dat de bestaande, structurele valorisatie van de anciënniteit behouden blijft vanaf meer dan zes maanden anciënniteit (progressieve opzegopbouw) en dat aan de voorwaarden voor toegang tot de werkloosheidsbescherming, ook bij opzeg tijdens de eerste zes maanden, niet wordt geraakt. De opzeggingstermijn van één week, in combinatie met de verhoogde stimulans tot aanwerving door werkgevers en het behoud van de werkloosheidsbescherming blijven aldus een voldoende waarborg bieden tegen het inkomensverlies dat gepaard gaat met een ontslag tijdens de eerste zes maanden dienst”.

5.4. Le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation en matière socio-économique. À cet égard, le Conseil d'État admet que la mesure en projet peut contribuer à réduire les obstacles à l'embauche et à renforcer la dynamique du marché du travail.

Toutefois, le recul envisagé porterait atteinte de manière disproportionnée au droit garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, dans la mesure où *tous* les travailleurs ayant une ancienneté inférieure à six mois, sans distinction, ne pourraient compter que sur un délai de préavis d'une semaine. Le législateur doit tenir compte du fait que le délai de préavis ne peut être tenu pour raisonnable que lorsqu'il valorise l'ancienneté du travailleur concerné et constitue une garantie suffisante contre une perte de revenus brutale et pour disposer de suffisamment de temps afin de chercher un nouvel emploi⁷. Si le Comité européen des droits sociaux a jugé qu'un délai de préavis d'une semaine pour les travailleurs

⁷ Dit zijn de elementen waarmee het Europees Comité voor Sociale Rechten rekening houdt om te oordelen of een opzeggingstermijn “redelijk” is in de zin van artikel 4, lid 4, van het Herzene Europees Sociaal Handvest, zie Raad van Europa, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79. Zie ook adv. RvS 78.106/1/V van 19 september 2025 over een voorontwerp van wet ‘houdende diverse bepalingen’, opmerking 24.4.

⁷ Il s'agit là des éléments pris en compte par le Comité européen des droits sociaux pour apprécier si un délai de préavis est “raisonnable” au sens de l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, voir Conseil de l'Europe, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79. Voir aussi l'avis C.E. 78.106/1/V du 19 septembre 2025 sur un avant-projet de loi ‘portant des dispositions diverses’, observation 24.4.

dat een opzeggingstermijn van één week voor werknemers met een anciënniteit tot drie maanden niet kennelijk onredelijk is.⁸ kwam het eerder ook tot het besluit dat een opzeggingstermijn van één week voor werknemers met minder dan zes maanden anciënniteit niet volstaat.⁹

Het staat met andere woorden aan de stellers van het voorontwerp om de verkorting van de opzeggingstermijn meer te differentiëren in functie van de anciënniteit, zodat niet alle werknemers met een anciënniteit tot zes maanden terugvallen op slechts één week, en hun keuze in dat verband te verantwoorden.

Artikel 4

6.1. Artikel 37/2, § 3, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt thans dat de werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, aan de overeenkomst een einde kan maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden. Die verkorte termijn wordt in het derde lid bepaald. Hij varieert tussen één week (voor de werknemer met minder dan drie maanden anciënniteit) en vier weken (voor de werknemer met een jaar of meer anciënniteit).

In het ontworpen derde lid wordt de verkorte termijn bepaald op drie weken (voor de werknemer met tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit) en vier weken (voor de werknemer met een jaar of meer anciënniteit). Die bepaling bevat dus geen verkorte termijn meer bij tegenopzegging door de werknemer met minder dan zes maanden anciënniteit.

6.2. Volgens de gemachtigde is de verklaring daarvoor dat de werknemer in dat geval een beroep kan doen op de gewone opzeggingstermijn van één week.¹⁰ Dat doet er niet aan af dat het eerste lid vooralsnog blijft bepalen dat de werknemer over een *verkorte* opzeggingstermijn beschikt en dat de hypothese van een werknemer met minder dan zes maanden anciënniteit in het ontworpen derde lid niet geregeld wordt. Om de doelstellingen van de stellers van het voorontwerp te bereiken, moet dus ook het eerste lid worden gewijzigd.

Artikel 6

7. Luidens artikel 6 van het voorontwerp treedt de aan te nemen wet in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking ervan. De gekozen werkwijze heeft evenwel het nadeel dat, indien de bekendmaking op het einde van de maand gebeurt, de bestemmingen ervan zelfs niet

⁸ Comité européen des Droits sociaux, Conclusions 2022, Belgique (20 januari 2023), te raadplegen op <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/BEL/4/4/FR>.

⁹ Comité européen des Droits sociaux, Conclusions XIII-3, Portugal (30 november 1995), te raadplegen op <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3/def/PRT/4/4/FR>.

¹⁰ Het is de Raad van State niet duidelijk in welke omstandigheden een werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met inachtneming van een termijn van één week, gebruik zou maken van de mogelijkheid van tegenopzegging als de door hem te respecteren termijn ook één week bedraagt.

ayant jusqu'à trois mois d'ancienneté⁸ n'est pas manifestement déraisonnable, il a également conclu précédemment qu'un délai de préavis d'une semaine pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté était insuffisant⁹.

En d'autres termes, il appartient aux auteurs de l'avant-projet de différencier davantage la réduction du délai de préavis en fonction de l'ancienneté, de façon à ce que tous les travailleurs ayant une ancienneté allant jusqu'à six mois ne disposent pas seulement d'une semaine, et de justifier leur choix à cet égard.

Article 4

6.1. L'article 37/2, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 dispose actuellement que le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un délai de préavis réduit. Ce délai réduit est fixé à l'alinéa 3. Il varie entre une semaine (pour le travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté) et quatre semaines (pour le travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus).

L'alinéa 3 en projet fixe le délai réduit à trois semaines (pour le travailleur ayant une ancienneté comprise entre six mois et moins d'un an) et à quatre semaines (pour le travailleur ayant plus d'un an d'ancienneté). Cette disposition ne contient donc plus de délai réduit en cas de contre-préavis par le travailleur ayant une ancienneté de moins de six mois.

6.2. Selon le délégué, cela s'explique par le fait que travailleur peut dans ce cas faire appel au délai de préavis normal d'une semaine¹⁰. Il n'en demeure pas moins que l'alinéa 1^{er} continue pour l'instant de prévoir que le travailleur dispose d'un délai de préavis *réduit* et que le cas d'un travailleur ayant moins de six mois d'ancienneté n'est pas réglé à l'alinéa 3 en projet. Afin d'atteindre les objectifs poursuivis par les auteurs de l'avant-projet, on modifiera donc aussi l'alinéa 1^{er}.

Article 6

7. Aux termes de l'article 6 de l'avant-projet, la loi à adopter entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication. La méthode choisie présente toutefois l'inconvénient que si la publication intervient à la fin du mois, ses destinataires ne disposeront même pas du délai usuel de dix jours

⁸ Comité européen des Droits sociaux, Conclusions 2022, Belgique (20 janvier 2023), à consulter sur <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/BEL/4/4/FR>.

⁹ Comité européen des Droits sociaux, Conclusions XIII-3, Portugal (30 novembre 1995), à consulter sur <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3/def/PRT/4/4/FR>.

¹⁰ Le Conseil d'État n'aperçoit pas clairement dans quelles circonstances un travailleur, dont le contrat de travail est résilié moyennant un délai d'une semaine, ferait usage de la possibilité de contre-préavis si le délai qu'il doit respecter est aussi d'une semaine.

over de normale termijn van tien dagen zullen beschikken om zich aan de nieuwe regeling aan te passen. Nochtans moet eenieder een redelijke termijn worden geboden om kennis te nemen van de nieuwe bepalingen en om zich voor te bereiden op de inwerkingtreding ervan. Teneinde dit laatste te bewerkstelligen, kan worden overwogen om artikel 6 als volgt te redigeren:

“Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na de tiende dag volgend op de dag waarop deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.”

De griffier,

Ilse ANNÉ

De voorzitter,

Wouter PAS

pour s'adapter au nouveau régime. Toutefois, chacun doit se voir offrir un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles dispositions et pour se préparer à leur entrée en vigueur. Afin de réaliser cet objectif, il peut être envisagé de rédiger l'article 6 comme suit:

“La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois suivant le dixième jour qui suit le jour de sa publication au *Moniteur belge*.”

Le greffier,

Ilse ANNÉ

Le président,

Wouter PAS

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Wijziging van de opzeggingstermijnen****Art. 2**

Artikel 37/2, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en vervangen bij de wet van 26 maart 2018, wordt vervangen als volgt:

“Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi.

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Modification des délais de préavis****Art. 2**

L'article 37/2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et remplacé par la loi du 26 mars 2018, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 37/2. § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de six mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

— elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.”

Art. 3

Artikel 37/2, § 2, van dezelfde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— huit semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d’ancienneté;

— neuf semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d’ancienneté;

— dix semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d’ancienneté;

— onze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d’ancienneté;

— douze semaines quand il s’agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d’ancienneté;

— treize semaines quand il s’agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d’ancienneté;

— quinze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d’ancienneté.”

Art. 3

L’article 37/2, § 2, de la même loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s’agit de travailleurs comptant moins de six mois d’ancienneté;

— trois semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d’ancienneté;

— quatre semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d’ancienneté;

— cinq semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d’ancienneté;

— six semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d’ancienneté;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.”

Art. 4

In artikel 37/2, § 3, van dezelfde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt het derde lid vervangen als volgt:

“De opzeggingstermijn wordt vastgesteld op:

— één week wat de werknemer betreft die minder dan zes maanden anciënniteit telt;

— drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;

— vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.”

HOOFDSTUK 3

Overgangsbepaling

Art. 5

De opzeggingstermijnen die ingevolge de door deze wet voorziene wijzigingen gelden wanneer de werknemer minder dan zes maanden anciënniteit telt, zijn slechts van toepassing op de arbeidsovereenkomsten, waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

— sept semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d’ancienneté;

— neuf semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d’ancienneté;

— dix semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d’ancienneté;

— douze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d’ancienneté;

— treize semaines quand il s’agit de travailleurs comptant huit ans d’ancienneté ou plus.”

Art. 4

Dans l’article 37/2, § 3, de la même loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013, l’alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s’agit d’un travailleur comptant moins de six mois d’ancienneté;

— trois semaines quand il s’agit d’un travailleur comptant entre six mois et moins d’un an d’ancienneté;

— quatre semaines quand il s’agit d’un travailleur comptant un an d’ancienneté ou plus.”

CHAPITRE 3

Disposition transitoire

Art. 5

Les délais de préavis résultant des modifications prévues par la présente loi, lorsqu’ils concernent un travailleur comptant moins de six mois d’ancienneté, ne sont applicables qu’aux contrats de travail dont l’exécution, telle que convenue entre l’employeur et le travailleur, débute à partir de la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Art. 6

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Gedaan te Brussel, 22 februari 2026

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

David Clarinval

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Art. 6

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Fait à Bruxelles, le 22 février 2026

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

Coördinatie van de artikelen

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

BASISTEKST

"Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

TEKST AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

"Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

– **één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;**

– zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

– zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

– acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

– negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

– tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

– elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

– twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

– dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

– vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- **één week wat de werknemers betreft die minder dan zes maanden anciënniteit tellen;**
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt; – twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt; – drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt; – vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt. | <ul style="list-style-type: none"> – één week wat de werknemer betreft die minder dan zes maanden anciënniteit telt; – drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt; – vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt. |
|---|---|

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

Coordination des articles

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

TEXTE DE BASE

"Art. 37/2. § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

TEXTE ADAPTÉ AU PROJET DE LOI

"Art. 37/2. § 1^{er}. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de six mois d'ancienneté;

- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

À partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus. ».

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1^{er}, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;

À partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

À partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :

- **une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de six mois d'ancienneté;**
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus. ».

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1^{er}, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :

- **une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de six mois d'ancienneté;**

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté; - trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté; - quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus. | <ul style="list-style-type: none"> - trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté; - quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus. |
|--|--|

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.