

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

8 september 2025

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
voor wat betreft de verplichte
schriftelijke inlichting van de werknemer
bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten
van bepaalde tijd**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

8 septembre 2025

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail
en ce qui concerne l'obligation
d'informer le travailleur par écrit
en cas de succession de contrats
de travail à durée déterminée**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel verplicht de werkgever om bij het afsluiten van een contract van bepaalde tijd dat de totale duur van twee jaar overschrijdt, de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van de toepasselijke regeling en de wettelijke reden waarom er geen contract van onbepaalde tijd wordt aangeboden. Bij het niet respecteren van deze verplichting zal de overeenkomst automatisch worden omgezet naar een overeenkomst van onbepaalde tijd.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à imposer à tout employeur l'obligation d'informer tout travailleur, par écrit et avant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée portant la durée totale de ses contrats successifs à plus de deux ans, de la réglementation applicable et des motifs légaux pour lesquels il ne lui propose pas un contrat à durée indéterminée. Si l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, le contrat de travail sera automatiquement réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

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
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Volgens de wet betreffende arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 is het in principe verboden om meer dan vier overeenkomsten van bepaalde tijd af te sluiten zonder toestemming van de Arbeidsinspectie. Elk contract mag niet minder dan drie maanden bedragen en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag niet meer bedragen dan twee jaar. Bij een verlenging boven de twee jaar wordt de werkgever verondersteld om een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Op deze manier krijgen werknemers die reeds hun waarde hebben bewezen aan hun werkgever, ook de werkzekerheid die zij verdienen.

Op deze regeling gelden echter twee belangrijke uitzonderingen.

Ten eerste stelt de wet dat een contract van onbepaalde tijd niet moet volgen indien de “de aard van het werk” dit rechtvaardigt of wegens “andere wettige redenen”. Indien er een probleem ontstaat is het aan de werkgever om het bewijs te leveren en is het aan de rechtbank om te oordelen of de geleverde redenen en omstandigheden de contracten van bepaalde tijd rechtvaardigen.

Ten tweede stelt de wet dat wanneer er een voorafgaande toestemming is van de Arbeidsinspectie, er opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd kunnen worden afgesloten tot een maximale totale duur van drie jaar en waarvan elk contract een duurtijd van minimaal zes maanden bedraagt.

Het probleem met deze uitzonderingen is dat werknemers die een nieuw contract krijgen van bepaalde tijd dat de totale duurtijd van twee jaar overschrijdt, niet verplicht op de hoogte moeten worden gebracht van noch de regeling, noch de reden waarom ze geen contract van onbepaalde tijd ontvangen. Dit maakt het voor hen moeilijk om misbruik vast te stellen met betrekking tot opeenvolgende contracten, waardoor ze de werkzekerheid waar ze recht op hebben mogelijk mislopen.

Dit wetsvoorstel regelt deze aangelegenheid en maakt het voor de werkgever verplicht om voor het afsluiten van het contract van bepaalde tijd dat de totale duur van twee jaar overschrijdt, de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van de toepasselijke regeling en de wettelijke reden waarom er geen contract van onbepaalde tijd wordt aangeboden. Bij het niet respecteren van deze verplichting door de werkgever, zal de overeenkomst

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En principe, la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 interdit de conclure plus de quatre contrats de travail à durée déterminée sans y avoir été autorisé par l'Inspection du travail. Chacun de ces contrats doit avoir une durée minimale de trois mois et la durée totale de ces contrats successifs ne peut pas excéder deux ans. En cas de prolongation au-delà de deux ans, l'employeur est censé conclure un contrat de travail à durée indéterminée. Ce mécanisme apporte la sécurité d'emploi qu'ils méritent aux travailleurs qui ont déjà démontré leur valeur à leur employeur.

Toutefois, ce principe souffre deux exceptions importantes.

Premièrement, la loi permet de ne pas conclure un contrat à durée indéterminée si “la nature du travail” ou “d'autres raisons légitimes” le justifient. En cas de problème, il appartient alors à l'employeur de le démontrer et au tribunal d'apprécier si les motifs et les circonstances invoqués justifient que les contrats soient conclus pour une durée déterminée.

Deuxièmement, la loi prévoit que, moyennant l'accord préalable de l'Inspection du travail, plusieurs contrats successifs à durée déterminée, d'au moins six mois chacun, peuvent être conclus mais que la durée totale de ces contrats ne peut pas dépasser trois ans.

Ces exceptions n'imposent cependant pas que les travailleurs qui concluent un nouveau contrat à durée déterminée qui porte la durée totale de leurs contrats successifs à plus de deux ans soient informés de la réglementation et des motifs pour lesquels un contrat à durée indéterminée ne leur a pas été proposé. C'est problématique, car les travailleurs peuvent alors difficilement constater les abus qui entachent éventuellement l'enchaînement de leurs contrats, ce qui peut les priver de la sécurité d'emploi à laquelle ils ont droit.

La présente proposition de loi vise à y remédier en imposant à tout employeur d'informer tout travailleur, par écrit et avant la conclusion d'un contrat à durée déterminée portant la durée totale de ses contrats successifs à plus de deux ans, de la réglementation applicable et des motifs légaux pour lesquels il ne lui propose pas un contrat à durée indéterminée. Si l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, le contrat de travail

automatisch worden omgezet naar een overeenkomst van onbepaalde tijd.

sera automatiquement réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Door een artikel 10^{ter} in te voegen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de werkgever verplicht om voorafgaand aan het afsluiten van een contract van bepaalde tijd dat de totale duurtijd van opeenvolgende contracten van twee jaar overschrijdt, de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van de wetgeving met betrekking tot de totale duurtijd van opeenvolgende contracten van bepaalde tijd en de wettelijke reden waarom er geen contract van onbepaalde wordt aangeboden. Bij het ontbreken van een schriftelijke toelichting door de werkgever, zal de overeenkomst automatisch worden omgezet naar een overeenkomst van onbepaalde tijd.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 10^{ter} inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail imposera à tout employeur d'informer tout travailleur, par écrit et avant la conclusion d'un contrat à durée déterminée portant la durée totale de ses contrats à durée déterminée successifs à plus de deux ans, de la législation relative à la durée totale des contrats de travail à durée déterminée successifs et des motifs légaux pour lesquels il ne lui propose pas un contrat à durée indéterminée. Si l'employeur ne communique pas ces informations par écrit, le contrat de travail sera automatiquement réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 10^{ter} ingevoegd, luidende:

“Artikel 10^{ter}.

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten waarbij de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd twee jaar overschrijdt, is de werkgever ertoe gehouden de werknemer voorafgaandelijk en schriftelijk in te lichten over:

1° de toepasselijke wettelijke regeling inzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur;

2° de wettelijke reden waarom geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt gesloten zoals bepaald in artikel 10 en artikel 10^{bis}.

Indien de werkgever deze schriftelijke inlichting niet voorafgaandelijk verstrekt, wordt de arbeidsovereenkomst automatisch omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.”

28 augustus 2025

Anja Vanrobaeys (Vooruit)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 10^{ter} rédigé comme suit:

“Article 10^{ter}.

Avant la conclusion de tout contrat de travail à durée déterminée portant la durée totale des contrats de travail à durée déterminée successifs à plus de deux ans, l'employeur informe le travailleur par écrit:

1° de la réglementation légale applicable aux contrats de travail à durée déterminée successifs;

2° des motifs légaux pour lesquels le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée indéterminée conformément à l'article 10 et à l'article 10^{bis}.

Si l'employeur ne communique pas ces informations au préalable et par écrit, le contrat de travail est automatiquement réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.”

28 août 2025