



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 78.669/16
van 14 januari 2026

avis 78.669/16
du 14 janvier 2026

over

sur

een voorontwerp van wet ‘tot
wijziging van de
opzeggingstermijnen voor de
beëindiging van
arbeidsovereenkomsten
wanneer de werknemer niet
meer dan zes maand
anciënniteit telt’

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’

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.

*

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. 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.

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

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).

³ *Ibid.*, aanbevelingen 18 en 227.

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 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

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.

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 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

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 Herziene 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.

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>.

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 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.”

*

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.

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 juridique ¹ 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 modifié ². En l'occurrence, il s'agit de la loi précitée du 3 juillet 1978.

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 réglée dans l'avant-projet ³.

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'applique ⁴.

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).

³ *Ibid.*, recommandations n^{os} 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.

5.2. 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 Constitution ⁵. 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 raisonnable ⁶.

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 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.

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.

Toutefois, le recul envisagé porterait atteinte de manière disproportionnée au droit garanti par l'article 23, alinéa 3, 1^o, 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 emploi ⁷. Si le Comité européen des droits sociaux a jugé qu'un délai de préavis d'une semaine pour les travailleurs ayant jusqu'à trois mois d'ancienneté ⁸ 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 insuffisant ⁹.

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 semaine ¹⁰. 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

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.

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.

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 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 ».

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Ilse ANNÉ

Wouter PAS