

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 april 2026

**WETSONTWERP**  
  
houdende  
diverse arbeidsbepalingen

**Amendementen**  
—————

—————  
*Zie:*

Doc 56 **1324/ (2025/2026)**:

- 001: Wetsontwerp.
- 002 en 003: Amendementen.
- 004: Verslag van de eerste lezing.
- 005: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

14 avril 2026

**PROJET DE LOI**  
  
portant des dispositions diverses  
relatives au travail

**Amendements**  
—————

—————  
*Voir:*

Doc 56 **1324/ (2025/2026)**:

- 001: Projet de loi.
- 002 et 003: Amendements.
- 004: Rapport de la première lecture.
- 005: Articles adoptés en première lecture.

03504

Nr. 17 van mevrouw **Bertrand** en de heer **Van Quickenborne**

Art. 23

**Dit artikel vervangen als volgt:**

*“Art. 23. In artikel 37/2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:*

*“§ 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;*

N° 17 de Mme **Bertrand** et M. **Van Quickenborne**

Art. 23

**Remplacer cet article par ce qui suit:**

*“Art. 23. Dans l’article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mars 2018, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:*

*“§ 1<sup>er</sup>. 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 mois 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;*

– 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 zeventien jaar of meer anciënniteit bedraagt de opzeggingstermijn 52 weken en wordt hij niet verder meer opgebouwd.””*

#### VERANTWOORDING

Het wetsontwerp beperkt de opzeggingstermijn tot maximaal 52 weken vanaf 1 januari 2026. Hierdoor zal de maatregel slechts uitwerking krijgen over 17 jaar, terwijl heel wat werkgevers gewrongen zitten met lange opzeggingstermijnen, wat nadelig is voor de werknemer, de werkgever en de arbeidsmobiliteit. Dit amendement past de maximale opzeggingstermijn van 52 weken ook toe op de reeds lopende contracten.

Alexia Bertrand (Anders.)  
Vincent Van Quickenborne (Anders.)

– 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 comptant entre deux ans et moins de trois ans d’ancienneté;

– treize semaines quand il s’agit de travailleurs comptant 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 de trois semaines par année d’ancienneté entamée.*

*À partir de dix-sept ans d’ancienneté ou plus, le délai de préavis s’élève à 52 semaines et n’est plus augmenté.””*

#### JUSTIFICATION

Le projet de loi limite le délai de préavis à 52 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. La mesure ne produira dès lors ses effets que sur 17 ans, alors que nombre d’employeurs sont confrontés à de longs délais de préavis, ce qui est préjudiciable au travailleur, à l’employeur et à la mobilité professionnelle. Le présent amendement applique également le délai de préavis maximal de 52 semaines aux contrats en cours.

Nr. 18 van de heer **Van Quickenborne** en mevrouw **Bertrand**

Art. 4/1 (*nieuw*)

**In hoofdstuk 2, onder een nieuwe afdeling 1, onderafdeling 3, luidende “Uurrooster”, een artikel 4/1 invoegen, luidende:**

*“Art. 4/1. Artikel 14 van dezelfde wet wordt aangevuld met een bepaling onder 4°, luidende:*

*“4° voor de verschillende uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn, ongeacht of het gaat om de invoering van een nieuw uurrooster of om de aanpassing van een bestaand uurrooster, of een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid; deze uitzondering doet geen afbreuk aan de regels die van toepassing zijn op de specifieke regelingen bedoeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidende maatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, evenals andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en bedoeld in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.”*

#### VERANTWOORDING

De belangrijkste moeilijkheid waarmee werkgevers vandaag worden geconfronteerd wanneer zij een nieuw uurrooster in hun onderneming willen invoeren of een bestaand uurrooster willen aanpassen, zelfs op verzoek van de werknemer, is dat zij telkens verplicht zijn de volledige procedure voor wijziging van het arbeidsreglement te volgen, zelfs voor een beperkte wijziging.

In de praktijk kan dit ertoe leiden dat een wijziging van het uurrooster wordt geblokkeerd door discussies over het arbeidsreglement, ook al hebben die discussies geen betrekking op het betrokken uurrooster. Het voorstel van de regering biedt geen oplossing voor deze problematiek, aangezien de voorgestelde wijziging enkel betrekking heeft op de invoering van een kader inzake arbeidsduur, en de invoering van dat kader veronderstelt dat de volledige procedure voor wijziging van het arbeidsreglement wordt nageleefd.

N° 18 de M. **Van Quickenborne** et Mme **Bertrand**

Art. 4/1 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 2, sous une nouvelle section 1<sup>re</sup>, sous-section 3, intitulée “Horaire”, insérer un article 4/1 rédigé comme suit:**

*“Art. 4/1. L’article 14 de la même loi est complété par un 4° rédigé comme suit:*

*“4° pour les différents horaires de travail applicables dans l’entreprise, qu’il s’agisse de l’introduction d’un nouvel horaire, de la modification d’un horaire existant ou d’une extension du cadre fixé pour la durée normale de travail, visée à l’article 6, § 1<sup>er</sup>, 1°, alinéa 1<sup>er</sup>; cette exception ne porte pas atteinte aux règles applicables aux régimes spécifiques visés dans la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux mesures d’encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d’autres formes de travail comportant des prestations de nuit, visées à l’article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.”*

#### JUSTIFICATION

Lorsqu’ils souhaitent introduire un nouvel horaire ou modifier un horaire existant au sein de leur entreprise, même à la demande d’un travailleur, la principale difficulté à laquelle les employeurs sont aujourd’hui confrontés réside dans le fait qu’ils sont systématiquement tenus de suivre toutes les étapes de la procédure de modification du règlement du travail, même pour une modification mineure.

En pratique, cela peut entraîner le blocage d’une modification de l’horaire par des débats sur le règlement de travail, même lorsque ces discussions ne concernent pas l’horaire visé. La proposition du gouvernement ne permettra pas de résoudre ce problème, dès lors que la modification en projet ne porte que sur l’introduction d’un cadre relatif à la durée du travail, et que la mise en place de ce cadre suppose le respect de toutes les étapes de la procédure de modification du règlement de travail.

Werkgevers moeten nieuwe uurroosters kunnen invoeren of bestaande uurroosters kunnen wijzigen met naleving van bepaalde bekendmakingsformaliteiten ten aanzien van de werknemers, maar zonder een lange procedure met een onzekere uitkomst te moeten doorlopen.

Daarom stellen wij voor om een bijkomende uitzondering op te nemen in artikel 14 van de wet betreffende de arbeidsreglementen. Dit doet geen afbreuk aan het feit dat de uurroosters in het arbeidsreglement worden opgenomen, maar vrijwaart de werkgever ervan de procedure te moeten volgen voor elk nieuw uurrooster of voor elke wijziging van een bestaand uurrooster.

Alle werknemers worden van dit uurrooster op de hoogte gebracht via de aanpassing van het arbeidsreglement.

Vincent Van Quickenborne (Anders.)  
Alexia Bertrand (Anders.)

Or, les employeurs devraient pouvoir introduire de nouveaux horaires ou modifier des horaires existants, en respectant certaines formalités de publicité à l'égard des travailleurs, sans avoir à suivre une longue procédure dont l'issue est incertaine.

C'est pourquoi nous proposons de prévoir une exception supplémentaire à l'article 14 de la loi instituant les règlements de travail. Cette mesure ne remettra pas en cause l'obligation d'inscrire les horaires dans le règlement de travail, mais dispensera l'employeur de suivre toute la procédure pour chaque nouvel horaire ou chaque modification d'un horaire existant.

Tous les travailleurs seront informés de cet horaire au travers de la modification du règlement de travail.