

## CIRCULAIRE

CIR.BG.26.069

LD/CD

23/07/2026.

### BEÏNDIGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST: GEWIJZIGDE OPZEGTERMIJNEN

#### I. SOEPELE BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS HET BEGIN VAN DE SAMENWERKING

Vanaf 1 augustus 2026 kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen met een **opzegtermijn van 1 week gedurende de eerste 6 maanden**.

Nadien zijn de gewone opzeggingstermijnen van toepassing.

Deze **nieuwe regel** is enkel van toepassing voor arbeidsovereenkomsten **waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 augustus 2026**.

Voorbeeld: arbeidsovereenkomst is ondertekend op 1 juli 2026. Betrokkene begint effectief te werken op 1 augustus 2026: gedurende de eerste 6 maanden kan de overeenkomst beëindigd worden met een opzegging van 1 week zowel door de werkgever als door de werknemer.

Schematisch:

| Duur van tewerkstelling<br>Overeenkomst <b>waarvan de uitvoering<br/>aanvangt vanaf 1 augustus 2026</b> | Duur van de opzegging bij<br>ontslag door de werkgever | Duur van de opzegging bij<br>ontslag door de werknemer |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Ontslag – minder dan 3 maanden                                                                          | 1 week                                                 | 1 week                                                 |
| Ontslag – 3 tot minder dan 4 maanden                                                                    | <del>3 weken</del> → 1 week                            | <del>2 weken</del> → 1 week                            |
| Ontslag – 4 tot minder dan 5 maanden                                                                    | <del>4 weken</del> → 1 week                            | <del>2 weken</del> → 1 week                            |
| Ontslag – 5 tot minder dan 6 maanden                                                                    | <del>5 weken</del> → 1 week                            | <del>2 weken</del> → 1 week                            |

Voor alle arbeidsovereenkomsten **waarvan de uitvoering aangevangen is vóór 1 augustus 2026** blijven de opzegtermijnen zoals die vandaag bestaan verder van toepassing.

Voorbeeld: arbeidsovereenkomst is ondertekend op 1 juli 2026. Betrokkene is effectief beginnen werken op 15 juli 2026: de opzegtermijnen die van toepassing waren vóór 1 augustus 2026 blijven ook na 1 augustus 2026 verder van toepassing.

Schematisch:

| Duur van tewerkstelling<br>Overeenkomst in werking getreden<br>vóór 1 augustus 2026 | Duur van de opzegging bij<br>ontslag door de werkgever | Duur van de opzegging bij<br>ontslag door de<br>werknemer |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Ontslag – minder dan 3 maanden                                                      | 1 week                                                 | 1 week                                                    |
| Ontslag – 3 tot minder dan 4 maanden                                                | 3 weken                                                | 2 weken                                                   |
| Ontslag – 4 tot minder dan 5 maanden                                                | 4 weken                                                | 2 weken                                                   |
| Ontslag – 5 tot minder dan 6 maanden                                                | 5 weken                                                | 2 weken                                                   |

De hervorming is automatisch. U hoeft geen bepaling over de proefperiode te voorzien in uw arbeidsovereenkomst.

De regels rond de **kennisgeving** van de beëindiging **veranderen niet**.

## II. PLAFONNERING VAN DE OPZEGTERMIJN

Voortaan wordt de opzegtermijn die de werkgever moet respecteren voor een werknemer **die ten minste 17 jaar anciënniteit** heeft en van wie de **effectieve prestaties** aangevangen zijn **vanaf 1 juni 2026 geplafonneerd op 52 weken**. In de **praktijk** zal deze termijn van 52 weken dus **ten vroegste ingaan op 1 juni 2043**.

Lut DE POORTER

Mocht u verder nog vragen hebben, gelieve onze ledendienst te contacteren: [ledendienst@fbaa.be](mailto:ledendienst@fbaa.be)

\* \* \*

\*