

## Hof van Cassatie over “het opzegbeding”



In toepassing van het oude artikel 82§5 van de arbeidsovereenkomstenwet was het mogelijk om, wanneer het loon van de werknemer op het ogenblik van de indiensttreding het geïndexeerd bedrag van 32.200 EUR overschreed, de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen vast te stellen bij overeenkomst, gesloten uiterlijk op het

ogenblik van de indiensttreding (het zogenaamde “opzegbeding”).

In een arrest van 15 juni 2015 (S.15.0001.N) diende het Hof van Cassatie te oordelen of het Arbeidshof te Antwerpen wettig kon beslissen dat een werkgever die een werknemer ontslaat vooraleer hij 5 jaar in dienst is, zich kon beroepen op een opzegbeding, dat voorzag dat *“deze overeenkomst kan beëindigd worden door elke partij met een opzeggingstermijn van 3 maanden”*, om de opzeggingstermijn op 3 maanden te bepalen.

De werknemer betwistte de geldigheid van dit opzegbeding en voerde ter zake twee fundamentele argumenten aan:

- Het beding bepaalt een in acht te nemen opzeggingstermijn voor *“elke partij”*, zonder onderscheid te maken tussen werkgever en werknemer; en
- Het beding maakt gewag van één uniforme opzeggingstermijn, zonder verwijzing naar de verworven anciënniteit op het ogenblik van het ontslag.

Het Arbeidshof onderschreef de argumenten van de werknemer niet en het opzegbeding bleef overeind. Derhalve leidde de werknemer een voorziening in Cassatie in.

Het Hof van Cassatie oordeelde nu als volgt:

- Een opzegbeding dat zowel de opzeggingstermijnen te respecteren door de werknemer als door de werkgever bepaalt, is slechts nietig in zoverre het de opzeggingstermijnen te respecteren door de werknemer bepaalt indien hierdoor zijn verplichtingen worden verzaamd, maar niet in zoverre het de opzeggingstermijnen te respecteren door de werkgever bepaalt;
- Een in een opzegbeding bepaalde uniforme opzeggingstermijn is slechts nietig, in de mate die termijn, rekening houdende met de anciënniteit op het ogenblik van het ontslag, korter is dan het wettelijke minimum, zonder dat vereist is dat het beding verwijst naar de verworven anciënniteit op het ogenblik van het ontslag.

Het arrest van het Arbeidshof te Antwerpen bleef aldus overeind.

---

JOYN Bruxelles/Brussel

Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpseseenweg  
Bruxelles 1170 Brussel  
Tel: +32 (0)2 738 02 80

JOYN Paris

Rue Anatole de la Forge, 9  
75012 Paris  
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40

In de veronderstelling dat opzegbedingen in “oude” arbeidsovereenkomsten in het kader van de overgangsbepalingen van de Wet Eenheidsstatuut nog steeds toepassing kunnen vinden (wat het voorwerp van discussie kan uitmaken), kan het besproken arrest van het Hof van Cassatie nog enige relevantie hebben naar de toekomst toe. Zoniet, zal het belang van dit arrest beperkt blijven tot de lopende zaken die nog volledig afgehandeld moeten worden onder het “oude” ontslagrecht.

Karel MORTIER

[kmortier@joynlegal.be](mailto:kmortier@joynlegal.be)

---

**JOYN Bruxelles/Brussel**

Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpesteenweg  
Bruxelles 1170 Brussel  
Tel: +32 (0)2 738 02 80

**JOYN Paris**

Rue Anatole de la Forge, 9  
75012 Paris  
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40