



Zoals elke twee jaar hebben de sociale partners van je paritair comité (PC) een **basisakkoord** (“tewerkstellingsakkoord”) afgesloten over de **arbeids- en loonvoorwaarden**. Die voorwaarden zijn van toepassing in je sector in 2025 en in 2026.

Tewerkstellingsakkoord (je sector)

Met dit document willen wij je een **globale analyse** geven van het tewerkstellingsakkoord in je PC. Bijvoorbeeld: de bedragen waarmee u rekening moet houden in de periode 2025-2026 zullen worden aangegeven.

 Het betreft hier een algemene analyse. Voor een gedetailleerde en volledige artikelsgewijze tekst verwijzen we je naar de cao.

Om alle huidige regelingen te kennen die op vandaag van toepassing zijn, raadpleeg je [Lex4You > Paritaire comités](#) (log in op Lex4You en kies vervolgens het nummer van je PC).

 De bepalingen onder een titel aangeduid met een **asterisk (*)** zijn voldoende compleet om te worden toegepast, zonder te wachten op een uitvoeringscao. Securex past deze bepalingen **onmiddellijk** toe.

Uitvoeringscao's (je sector)

Voor een groot deel van de maatregelen voorzien in het sectoraal tewerkstellingsakkoord, moeten er nog **uitvoerende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)** worden afgesloten door de sociale partners. Deze cao's kunnen aanvullende details of toepassingsmodaliteiten bevatten, die nog niet opgenomen zijn in deze globale analyse.

Van zodra de uitvoeringscao's beschikbaar zijn, kan je deze terugvinden op [Lex4You](#).

Inhoudstafel

1	GEGEVENS OVER HET SECTORAAL TEWERKSTELLINGSAKKOORD 2025-2026 IN HET PC 149.020	3
2	INDEXERING.....	4
3	KOOPKRACHT	5
4	BEROEPSCLASSIFICATIE	6
5	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	7
6	CONTRACTUELE BIJZONDERHEDEN	10
7	VERVOERSKOSTEN	11
8	ARBEIDSDUUR	14
9	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	15
10	WERKBAAR WERK.....	20
11	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	27
12	FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID (FBZ)	30
13	WELZIJN	33
14	DIVERSE	35
15	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE	36

1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2025-2026 in het PC 149.020

1.1 Geldigheidsduur

Het akkoord is van toepassing **vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026**, behalve andersluidende bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen betreffende het tijdskrediet eindeloopbaan en de tijdelijke regeling inzake SWT.



Sommige uitvoeringscao's kunnen een andere geldigheidsduur voorzien.

1.2 Toepassingsgebied

De bepalingen van het akkoord zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers van het **paritair subcomité nr. 149.020 voor het koetswerk**.

Het betreft hier het officiële PC 149 voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn: paritair subcomité voor het koetswerk (nr. 149.020). .

De bepalingen die volgen zijn **enkel** van toepassing op deze subsector.

2 Indexering



De regering heeft **beperkende en tijdelijke maatregelen** genomen met betrekking tot de toepassing van de indexering.

Zodra de bepalingen officieel zijn, zullen wij je hierover informeren op onze website.



LEES OOK

- [Indexlist: indexeringen en loonaanpassingen | Lex4You](#)
- [Paritaire Comités | Lex4You](#) en kies het thema 'Het loon bepalen > Indexering' om de indexregels van je sector te bekijken (*aanmelding op Lex4You vereist*)
- [Wat zijn de grote lijnen van het begrotingsakkoord? | Lex4You](#)

3 Koopkracht

3.1 De loonnorm en het interprofessioneel akkoord (IPA)



De loonnorm, die iedere twee jaar wordt vastgelegd door de sociale partners binnen het kader van het akkoord, vertegenwoordigt de marge waarmee de lonen maximaal mogen stijgen ten opzichte van onze buurlanden met het oog op onze competitiviteit. Als deze marge overschreden wordt, kunnen sancties volgen.

Voor de jaren 2025 en 2026 is de loonnorm vastgesteld op **0%**.

Bepaalde loonelementen zijn **uitgesloten** van de loonnorm (zoals de loonbonus, de winstpremies en de koopkrachtpremie). Deze uitzonderingen kan je terugvinden op de [site van de FOD WASO](#).



LEES OOK

- [KB legt loonnorm voor 2025-2026 definitief vast op 0% | Lex4You](#)
- [Loonnorm | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)
- [Hoe evolueert het loon na indiensttreding ? | Lex4You](#)

3.2 De invulling van de koopkracht binnen je sector

Voor de periode 2025-2026 voorziet je sector het volgende :

- Verhoging van fietsvergoeding (punt 7.5)



In functie van de keuze van je sector kan elke bijkomende verhoging, toegekend binnen je onderneming, leiden tot een **overschrijding** van de loonnorm 2025-2026. Er bestaan **sancties**.

3.3 Jongerenlonen/Studentenlonen

Voor de periode 2025-2026 voorziet je sector het volgende.

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr. bestaande wetgeving.

4 Beroepsclassificatie



Om het toepasselijke barema voor je werknemers te bepalen, moet je je baseren op de beroepsclassificatie van je sector. Het is mogelijk dat je sector de beroepsclassificatie moet aanpassen of bijwerken.

Je sector voorziet het volgende.

Een **werkgroep** samengesteld uit deskundigen inzake functieclassificatie zal worden opgericht teneinde de bestaande functieclassificatie te actualiseren overeenkomstig de sectorale akkoorden 2021-2022 en 2023-2024.

Daartoe zullen de sociale partners een startvergadering organiseren, tijdens welke een planning van bedrijfsbezoeken zal worden opgesteld.



Wat is de impact?

Een wijziging van de classificatie kan een invloed hebben op de lonen en de toepasselijke functies in je onderneming.

5 Voordelen en aanvullende vergoedingen te betalen door de werkgever

5.1 Maaltijdcheques



Vanaf 1 januari 2026 stijgt het maximumbedrag van de maaltijdcheques met 2 euro, waardoor de nominale waarde van een maaltijdcheque op **10 euro** komt.

Aangezien de regeling inzake maaltijdcheques werd aangepast, raden wij je aan ons artikel te lezen over [de verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques tot 10 euro](#).

Heb je nog vragen over de verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques? Neem contact op met jouw Securex Legal Advisor via myHR@securex.be.

5.1.1 Je sector heeft niets voorzien inzake maaltijdcheques

Je paritair comité voert in jouw sector geen maaltijdcheques in of verhoogt het bestaande bedrag niet.

In dat geval kan je beslissen om maaltijdcheques toe te kennen aan je werknemers of het huidige bedrag te verhogen, op voorwaarde dat je de **grenzen** naleeft die door de wetgeving zijn vastgelegd.

Voor meer informatie kan je contact opnemen met je Securex Legal Advisor via myHR@securex.be.



De waarde van de maaltijdcheque mag het bedrag van **10 euro niet overschrijden (in plaats van 8 euro)**.



Niet elke verhoging van de maaltijdcheques is uitgesloten van de loonnorm. Enkel een verhoging van de werkgeversbijdrage met maximaal **2 euro** is daarvan uitgesloten.

Dit betekent dat het niet mogelijk is om een werkgeversbijdrage bijvoorbeeld te verhogen van **4 euro naar 8,91 euro**. Een deel van die verhoging zal worden beschouwd als een overschrijding van de loonnorm, aangezien het om een stijging van **4,91 euro** gaat, terwijl slechts **2 euro** van de loonnorm kan worden uitgesloten.

Bovendien moet het verhoogde bedrag van de maaltijdcheques in **2026** worden toegekend. Het is dus niet mogelijk om in **2026** te beslissen dat het bedrag van de maaltijdcheques pas in **2027** zal worden verhoogd.



LEES OOK

- [Koninklijk besluit van 10 november 2025 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, Belgisch Staatsblad van 17 november 2025](#)
- [Wet van 18 december 2025 houdende diverse bepalingen \(1\), Belgisch Staatsblad van 30 december 2025](#)
- [Wet diverse bepalingen wijzigt fiscaal landschap | Securex](#)
- [Kan je het bedrag van de maaltijdcheques al verhogen naar 10 euro? | Securex](#)
- [KB legt loonnorm voor 2025-2026 definitief vast op 0% | Lex4You](#)
- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

5.2 Ecocheques

Sinds 2011 voorziet jouw sector in de toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van 250 euro (overeenkomstig de CAO van 1 februari 2022, nr. 173.238). Ze worden toegekend aan alle voltijds werkende arbeiders, in twee halfjaarlijkse schijven van elk 125 euro. De betaling van deze ecocheques gebeurt elk jaar op de volgende data:

- Uiterlijk op 15 juni, voor de referentieperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot 31 mei van het lopende jaar
- Uiterlijk op 15 december, voor de referentieperiode van 1 juni tot 30 november van het lopende jaar.

Omzetting	De ecocheques kunnen in je onderneming worden omgezet in een alternatief gelijkwaardig voordeel, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: • Het jaarlijkse bedrag van 2 x 125 euro moet worden gegarandeerd en • Er moet een ondernemingscao worden gesloten die voorziet in een andere concretisering van de koopkracht Deze cao moet minimaal dezelfde gelijkstellingen bevatten als die welke zijn vastgelegd in het sectorale systeem van ecocheques. In de cao moet worden voorzien in een evaluatie binnen het bedrijf. Op basis van deze evaluatie moet het mogelijk zijn om opnieuw toe te treden tot het sectorale systeem.
Procedure tot omzetting	Er moet een ondernemingscao worden afgesloten. Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, uitdrukkelijk vermeldend "Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques".



Het totale bedrag van de ecocheques mag per werknemer het bedrag van **250 euro** **niet overschrijden**.



LEES OOK

- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

5.3 Aanvullend pensioen



Uiterlijk op **1 januari 2030** moeten de aanvullende pensioenregelingen (tweede pensioenpijler) **geharmoniseerd** zijn. Alle verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen moeten verdwijnen.

Er zijn twee deadlines vastgesteld om een einde te maken aan deze verschillen.

- Sectoren hebben **tot 1 januari 2027** de tijd om een CAO af te sluiten waarin is vastgelegd hoe de harmonisatie zal worden bereikt (voorwaarden en tijdschema).
- Bedrijven hebben **tot eind 2029** om dergelijke afspraken te maken.

In je sector bestaat een aanvullende pensioenregeling.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de solidariteitstoezegging met zwangerschapsverlof en profylactisch verlof uitgebreid.

Voor meer informatie, raadpleeg volgende website: [Sefocam | Koetswerk - Sefocam](#).



LEES OOK

- [Harmonisatie van de pensioenplannen | Lex4You](#)

6 Contractuele bijzonderheden

6.1 Flexi-jobs



Flexi-jobs

Er bestaat nog geen definitieve federale regelgeving met betrekking tot de uitbreiding van flexi-jobs.

Arbeiders onder het statuut “flexijob” die in het bedrijf technische activiteiten verrichten eigen aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV) zoals opgenomen in de sectorale normen ter zake, dienen te beschikken over het **sectoraal certificaat ‘veiligheid’** toepasselijk voor de uitgevoerde activiteiten. Raadpleeg ook punt 10.1.2.

Een cao van onbepaalde duur zal in die zin worden opgemaakt.



LEES OOK

- [De flexi-jobs worden uitgebreid en de belastingvrije grens verhoogd | Lex4You](#)
- [Bijzondere overeenkomsten – Flexi-job | Lex4You](#)
- [Bijzondere overeenkomsten – Flexi-jobarbeidsovereenkomst | FOD WASO](#)

7 Vervoerskosten

7.1 Principe

Op **nationaal** niveau voorziet de cao nr. 19/9 een **verplichte tussenkomst** van de werkgever in de vervoerskosten van zijn werknemers, indien het **openbaar vervoer** wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer.

Op **sectoraal** niveau kan je paritair comité jou verplichten om een tussenkomst te betalen voor privé-vervoer, een fietsvergoeding, etc.

Het is mogelijk dat je sector de bestaande werkgeversbijdrage moet **verhogen** of bepaalde toekenningsvoorwaarden moet **wijzigen** voor :

- Openbaar vervoer (NMBS)
- Ander openbaar vervoer (bus, waterbus, tram, metro)
- Privé-vervoer
- Verplaatsingen met de fiets.

 Een terugbetaling van de kosten voor het *woon-werkverkeer* is niet te cumuleren met een **telewerkvergoeding**.

De derdebetalersregeling (NMBS)

De derdebetalersregeling werd verlengd. In dit systeem :

- Sluit **jij als werkgever** met de NMBS een overeenkomst af, op grond waarvan je **80%** van de bijdrage in de kosten voor het *woon-werkverkeer* rechtstreeks aan de NMBS betaalt
- **De NMBS** recupereert de resterende **20%** bij de Staat
- Aan **de werknemer** wordt dus **100%** van de verplaatsingskosten voor het *woon-werkverkeer* vergoed zonder dat hij een bedrag moet voorschieten

LEES OOK

- [Welke vervoerskosten moet je terugbetalen? | Lex4You](#)
- [Terugbetaling van vervoerskosten | Lex4You](#)
- [Derdebetalersregeling | Lex4You](#)
- [Woon-werkverkeer : stijging van de tussenkomst voor het openbaar vervoer | Lex4You](#)

7.2 Openbaar vervoer (NMBS)

Behoud van de bestaande regeling.



LEES OOK

- [Flex-abonnement voor telewerkers: beter dan een halftijds treinabonnement? | Lex4You](#)

7.3 Andere openbare vervoersmiddelen (bus, waterbus, tram, metro)

Behoud van de bestaande regeling.

7.4 Privé vervoer

Behoud van de bestaande regeling.

7.5 (*) Verplaatsingen met de fiets



Maximumbedrag van 0,37 euro per kilometer (vanaf 1 januari 2026) op ondernemingsniveau

De fietsvergoeding is een **kilometervergoeding** die overeenkomt met (dat deel van) de afstand die werknemers fietsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

De vergoeding is bedoeld om de **kosten van de fietser te dekken**, maar wordt ook aanbevolen door de sociale partners om meer werknemers **aan te moedigen** de fiets te gebruiken.

De kilometervergoeding is **vrijgesteld van belastingen tot 0,37 euro per kilometer (vanaf 1 januari 2026)**. Als je een hogere vergoeding betaalt dan 0,37 euro, zal het verschil belastbaar zijn als beroepsinkomen.

Vanaf 1 juli 2026 voorziet de sector het volgende :

Bedrag	De bestaande werkgeverstussenkomst verhoogt naar: • 0,32 euro per afgelegde kilometer (in plaats van 0,27 euro) • Met een maximum van 12,80 euro per werkdag, ofwel een maximum van 40 kilometer (heen en terug) per werkdag Minimumbedrag: • Het bedrag van de fietsvergoeding mag in geen geval lager zijn dan de bijdrage van de werkgever in de kosten voor privévervoer.
---------------	---

Limiet	Deze vergoeding wordt toegekend voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag.
Modaliteiten	Voor maximaal 40 km (heen en terug) per werkdag - De vergoeding moet minimaal gelijk zijn aan de dagelijkse bijdrage van de werkgever in het privévervoer (gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement). Meer dan 40 km per werkdag - De dagelijkse werkgeverstussenkomst voor privévervoer (gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement) blijft van toepassing.

 De bestaande cao betreffende de fietsvergoeding (op sectoraal of ondernemingsniveau) blijft van toepassing, zelfs als zij een vergoeding voorziet met een **lager bedrag** dan het nationale bedrag van **0,30 euro per kilometer**.

LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van de NAR van 24 januari 2023. pdf](#)
- [De fiets | Lex4You](#)
- [Fietsvergoeding 2025 : alles wat je moet weten | Lex4You](#)
- [Fietsvoordeel? Bezorg het ons vóór 31 oktober | Lex4You](#)
- [Bedrijfsfiets : leasen of kopen? | Lex4You](#)
- [Verplichte fietsvergoeding vanaf 1 mei 2023 | Lex4You](#)

8 Arbeidsduur

8.1 Telewerk en het recht op deconnectie

8.1.1 Telewerk

💡 Telewerk is een vorm van het organiseren en/of uitvoeren van werk, met behulp van informatietechnologieën in het kader van een arbeidsovereenkomst, waarbij werk dat ook in de gebouwen van het bedrijf had kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige en niet incidentele basis **buiten die gebouwen wordt uitgevoerd**.

Structureel telewerk valt onder [cao nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad](#).

8.1.2 Recht op deconnectie

💡 In principe hebben alle werknemers het recht om hun inbox, Skype, Teams, smartphone, enz. te negeren en **de verbinding buiten werktijd te verbreken**.

Als gevolg van de arbeidsdeal, is de regelgeving over het recht op deconnectie bindend geworden, als je **ten minste twintig werknemers** tewerkstelt. Is dit het geval, dan moet je de concrete modaliteiten van het recht op deconnectie voor je personeel vastleggen.

Volgens het minimumkader dat in de wet is vastgelegd, en tenzij je sector hierover een cao heeft afgesloten, moest je dit recht **vóór 1 april 2023** invoeren. Dit moest gebeuren door middel van een **ondernemings-cao** in overleg met de vakbonden of via je **arbeidsreglement**.

Je sector heeft **geen cao** afgesloten over het recht op deconnectie.

⚠️ Wat moet je doen als er binnen je (sub-)PC geen sectorale cao is afgesloten?

Het is aan jou om op ondernemingsniveau actie te ondernemen. Securex biedt jou een [kant-en-klaar model voor een bijlage bij het arbeidsreglement of van cao](#) om je te helpen jouw verplichtingen na te komen.

📖 LEES OOK

- [Thema: Recht op deconnectie | Lex4You](#)

9 Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

9.1 (*) Loopbaanverlof

Leeftijd	Aantal dagen loopbaanverlof per jaar
Vanaf 55 jaar	1
Vanaf 58 jaar	2

Momenteel

In principe kan het loopbaanverlof **niet worden gecumuleerd** met het anciënniteitsverlof. De tweede dag loopbaanverlof, toegekend vanaf het jaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, kan echter wel worden gecumuleerd met het anciënniteitsverlof.

NIEUW - Vanaf 1 januari 2026

De eerste dag loopbaanverlof, toegekend vanaf het jaar waarin de arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt, is ook cumuleerbaar met anciënniteitsverlof.

9.2 Verlof om dwingende redenen

Voor de **periode van 1 januari 2026 tot 30 juni 2027** voorziet je sector het volgende.

De bepalingen van de cao van 30 juni 2025 (nr. 194.805) betreffende verlof om dwingende redenen worden **verlengd**, met inbegrip van de vergoeding van één dag per kalenderjaar bij afwezigheid als gevolg van **schade aan de woning van de werknemer door brand of een natuurramp**.

Gebeurtenis	Aantal dagen afwezigheid
In geval van ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;	1 dag betaald verlof per kalenderjaar



LEES OOK

- [Tijd voor gezin en zorg | Lex4You](#)

9.3 Klein verlet

Vanaf 1 januari 2026 voorziet je sector het volgende.

In twee specifieke en strikt omschreven situaties van klein verlet in verband met rouwverlof worden 2 sectorale dagen toegevoegd aan de duur van de wettelijke afwezigheid.

De cao van 4 februari 2020 (nr. 157.637) betreffende klein verlet zal worden aangepast in overeenstemming met de regelgeving en de volgende maatregel.

Gebeurtenis	Aantal dagen	Modaliteiten
In geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner, of van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	12 dagen (10 + 2 sectorale dagen)	• 3 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; • 9 dagen (7 + 2 sectorale dagen) door de werknemer te kiezen in het jaar dat volgt op de dag van het overlijden
In geval van overlijden van de vader of de moeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner	5 dagen (3 + 2 sectorale dagen)	• 3 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; • 2 dagen door de werknemer te kiezen in het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.



LEES OOK

- [Thema: Klein verlet | Lex4You](#)

9.4 Tijdskrediet

9.4.1 Tijdskrediet met motief (cao nr. 103 van de NAR)

Je sector heeft een cao afgesloten voor onbepaalde duur die de mogelijkheid **opent** om voltijds of deeltijds tijdskrediet met motief op te nemen.

Motief	Voor maximum	Modaliteiten
Vorming	24 maanden	
	36 maanden	Mits ondernemingscao
Zorg	24 maanden	
	51 maanden	Mits ondernemingscao

De momenteel geldende cao is de cao van 19 december 2025 (nr. 197.206). Deze cao is van kracht sinds 1 januari 2026.

Daarentegen bestaat de mogelijkheid om **een loopbaanvermindering van 1/5^{de}** te nemen voor het motief zorg en/of opleiding op nationaal niveau en is het niet nodig om een sectorale cao af te sluiten.



Vanaf 1 februari 2023 wordt het recht op tijdskrediet met **motief "zorg voor een eigen kind"** als volgt **beperkt**:

	Recht op afwezigheid	Recht op uitkeringen
Maximale duur	51 maanden Voor alle vormen van tijdskrediet (voltijds, deeltijds, 1/5de)	48 maanden Voor alle vormen van tijdskrediet (voltijds, deeltijds, 1/5de)
Leeftijd van het kind	Minder dan 8 jaar	Minder dan 8 jaar Voor de deeltijdse of 1/5de regeling van tijdskrediet
		Minder dan 5 jaar Voor de voltijdse regeling van tijdskrediet

9.4.2 Tijdskrediet eindeloopbaan – Zonder uitkeringen (cao nr. 103 van de NAR)

⚠ Tijdskrediet eindeloopbaan zonder uitkeringen **verdwijnt vanaf 1 januari 2026.**

9.4.3 Tijdskrediet eindeloopbaan – Recht op uitkeringen (NAR cao nr. 174/179 en 180, oude cao nr. 170)

Voor de periode van **1 juli 2025 tot en met 31 december 2025** en voor de periode van **1 januari 2026 tot en met 30 juni 2026**, in geval van een **zwaar beroep of nachtarbeid**, of een **lange loopbaan (35 jaar)**, heeft je sector **een cao afgesloten**, om het recht op uitkeringen vanaf 55 jaar te behouden bij vermindering van arbeidsprestaties naar halftijds of met 1/5^{de}:

- Cao van 4 juli 2025 (nr. 194.586)
- Cao van 19 december 2025 (nr. 197.206)

Voor de periode van **1 juli 2026 tot 31 december 2027** en in het kader van een **zwaar beroep of nachtarbeid**, of een **lange loopbaan (35 jaar)**, zal je sector een cao afsluiten om het recht op uitkeringen als volgt te behouden:

Vanaf	Het kader van de eindeloopbaan
55 jaar	Vermindering met 1/5 ^{de}
55 jaar	Halftijds

9.4.4 Vlaamse aanmoedigingspremies

Je sector **verlengt** de mogelijkheid voor de werknemers om gebruik te maken van de Vlaamse aanmoedigingspremies.

De huidige cao van 19 december 2025 (nr. 197.206) is van toepassing sinds 1 januari 2026.

9.4.5 Aanvullende vergoeding tijdskrediet

Je sector kent een aanvullende vergoeding tijdskrediet toe, in het kader van een halftijds tijdskrediet of een tijdskrediet eindeloopbaan met 1/5^{de} loopbaanvermindering.

Vanaf 1 februari 2026 past je sector het bedrag van de bestaande aanvullende vergoedingen aan. Deze vergoedingen zijn **ten laste van het Sociaal fonds**.

Raadpleeg punt 12.1.6 en 12.1.7.



LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de NAR van 27 juni 2012 en updates](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/7 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 174 van de NAR van 30 juni 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 179 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 180 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Tijdscrediet landingsbanen: recht op uitkeringen vanaf 55 jaar | Lex4You](#)
- [Vakantie en afwezigheid > Tijdscrediet | Lex4You](#)
- [Langer werken voor landingsbaan met uitkering | Lex4You](#)

10 Werkbaar werk

💡 De sociale partners hechten veel belang aan duurzame arbeidsrelaties met bijzondere aandacht voor werkbaar werk. Werkbaar werk neemt toe aan belang in het licht van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de langere loopbanen.

De sectoren moeten over werknemers kunnen beschikken die voldoende gevormd en gekwalificeerd zijn, in staat om in goede omstandigheden te kunnen werken.

Deze aanpak wordt geconcretiseerd door **initiatieven** die de instroom verbeteren door het ter beschikking stellen of de ondersteuning van aangepaste opleidingen.

10.1 Opleidingen

💡 Opleidingsplicht

Ter herinnering : er is een **individueel recht op opleiding** voor elke werknemer.

Ondernemingen met **ten minste twintig werknemers** zijn in principe verplicht om gemiddeld **vier dagen** aan te bieden in 2023, oplopend tot **vijf dagen** per jaar per voltijdse werknemer vanaf 2024. Deze dagen moeten gemiddeld over een referentieperiode van vijf jaar worden toegekend. Een sectorale cao mag deze aantallen **verlagen**, maar ze mogen niet minder dan twee dagen bedragen.

Een afwijking is mogelijk voor werkgevers **met 10 tot 19 werknemers**. De sector moet een minimaal **groeipad** vastleggen tegen het einde waarvan het aantal van vijf opleidingsdagen per jaar per voltijdse werknemer bereikt moet zijn.

Kijk voor meer informatie op de website van je Opleidingsfonds [Educam](#)

Voor de periode 2025-2026 voorziet je sector het volgende.

10.1.1 Individueel recht

Je sector herbevestigt het individuele recht op opleiding.

Ter herinnering

- Collectief recht

Je sector handhaaft een collectief recht op opleiding voor de volgende ondernemingen:

- Onderneming met 1 tot 9 werknemers en
- Onderneming met 10 tot 19 werknemers.

Raadpleeg de onderstaande tabellen voor meer informatie over het aantal dagen.

- Collectief recht, individueel recht en groeitraject

Je sector bepaalt het aantal toe te kennen dagen op basis van het aantal werknemers dat in de onderneming werkzaam is.

- Het ingestelde groeitraject varieert ook naargelang het aantal werknemers dat in de onderneming werkzaam is.

Het aantal opleidingsdagen dat over een referentieperiode van twee jaar moet worden georganiseerd, wordt als volgt vastgesteld.

10.1.1.1 Je onderneming stelt 1 tot 9 werknemers tewerk

Je sector voorziet het volgende.

Periode	Aantal dagen opleiding		
	Collectief recht	Individueel recht	Groeipad
Vanaf 2023	5 dagen elke 2 jaar	2 dagen elke 2 jaar	/

10.1.1.2 Je onderneming stelt 10 tot 19 werknemers tewerk

Je sector voorziet het volgende.

Periode	Aantal dagen opleiding		
	Collectief recht	Individueel recht	Groeipad
2023-2024	5 dagen over 2 jaar	2 dagen over 2 jaar	/
2025-2026	5 dagen over 2 jaar		2,5 dag over 2 jaar
A partir de 2027	5 dagen over 2 jaar		3 dagen over 2 jaar

10.1.1.3 Je onderneming stelt 20 of meer werknemers tewerk

Je sector voorziet het volgende.

Periode	Aantal dagen opleiding		
	Collectief recht	Individueel recht	Groeipad
2023-2024	/	7 dagen over 2 jaar	/
2025-2026	/		8 dagen over 2 jaar
2027-2028	/		9 dagen over 2 jaar
Vanaf 2029	/		10 dagen over 2 jaar

10.1.2 Sectoraal certificaat 'veiligheid' HEV en H2

Je sector **herformuleert de verplichting** van het sectorale veiligheidscertificaat HEV 1, opgenomen in artikel 19 van de cao van 30 juni 2025 betreffende opleiding (nr. 194.806), als volgt.

"Om de veiligheid van de arbeiders te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich opdat hun arbeiders houder zijn van een geldig sectoraal certificaat "veiligheid" HEV en/of H2, uitgeschreven door en op basis van een lastenboek van EDUCAM zodra de werknemer aan dergelijk voertuig technische werkzaamheden uitvoert. Het niveau van dit behaalde certificaat komt minimaal overeen met de activiteiten die de arbeider in het bedrijf verricht aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV) zoals opgenomen in de sectorale normen ter zake.

Onder voorbehoud van de implementatie van een kader voor een efficiënte opleidings- en certificeringsmodule HEV, verzekeren de werkgevers dat elke arbeider die in het kader van zijn takenpakket technische werkzaamheden uitvoert eigen aan een HEV/PEH, BEV of FCEV/HICEV minimaal beschikt over het sectoraal certificaat "veiligheid" niveau 1.

Deze sectorale certificering laat de werkgever toe de vormingsverplichtingen in de uitvoering van een dynamisch risicobeheer toe te passen zoals opgenomen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten."

Educam werkt in overleg met alle partijen een **kader** uit voor een **efficiënte opleidings- en certificeringsmodule HEV**. De inwerkingtreding van het kader zal leiden tot de inwerkingtreding van bovenstaande clausule.

10.1.3 Vormingskrediet

10.1.3.1 Vormingskrediet

Als werkgever ontvang je een **premie** wanneer je werknemers een opleiding volgen.

10.1.3.2 Bedrag

Je sector past het bedrag aan van deze premie.

Van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 wordt het bedrag van de tussenkomst in het vormingskrediet **verhoogd tot 48 euro** (in plaats van 45 euro) per dag.

Voor meer informatie, raadpleeg volgende websites:

[Vormingskrediet | Educam](#)

[Berekening koetswerkbedrijven - PsC 149.02 | Educam](#)

10.1.3.3 Evaluatie

Educam zal het gebruik van deze middelen tegen 30 april 2027 evalueren.

10.1.4 Peterschapsopleiding

Voor de **periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 verlengt** jouw sector de bestaande bepalingen.

Elke onderneming heeft van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

10.1.4.1 Programma

Elke onderneming heeft recht op één peterschapsopleiding, **georganiseerd door EDUCAM** en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt

10.1.4.2 Krediet premie

De werkgever die instaat voor het peterschap, heeft ook recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 **terugkommoment**.

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027, kent de sector een premiekrediet toe voor een bedrag van:

- **107 euro** voor een terugkommoment van 8u en
- **53 euro** voor een terugkommoment van 4u.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

10.1.5 Scholingsbeding

Voor de **periode van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 verlengt** jouw sector de bestaande bepalingen.

De volgende opleidingen zijn dus uitgesloten van de toepassing van de scholingsclausule:

- Gratis opleidingen georganiseerd door Educam
- Opleidingen waarvoor een premie wordt betaald aan de werkgever en
- Wettelijk verplichte of reglementaire opleidingen.



LEES OOK

- [Opleiding en stage | Lex4You](#)
- [Denk aan je opleidingsplan | Lex4You](#)
- [Einde van de Federal Learning Account \(FLA\) | Securex](#)

10.2 Artificiële intelligentie

De sociale partners formuleren verschillende (niet-bindende) aanbevelingen met betrekking tot de invoering en het gebruik van AI in bedrijven. Ze bevelen aan om een menselijke en duurzame aanpak te bevorderen, met de nadruk op kennis, opleiding, dialoog, transparantie, welzijn en vertrouwen.

10.2.1 Aanbeveling

De sociale partners onderstrepen dat digitalisering en artificiële intelligentie (AI) nieuwe perspectieven openen voor de manier waarop we werken en samenwerken. Deze evoluties versterken het potentieel van ondernemingen en arbeiders om te groeien en zich te ontwikkelen, onder meer door meer ruimte te creëren voor productiviteit, innovatie, efficiëntie en kwaliteitsvol werk.

Tegelijkertijd brengen deze veranderingen uitdagingen met zich mee, onder meer op het vlak van vaardigheden, werkorganisatie, welzijn en vertrouwen. AI zal onvermijdelijk een invloed hebben op functies, taken en werkprocessen, en kan leiden tot verschuivingen in de organisatie van werk.

Hoewel AI veel potentieel biedt, wordt deze technologie binnen veel Belgische ondernemingen nog niet volledig benut. Deze aanbeveling wil bijdragen aan een groter bewustzijn en een verantwoorde en mensgerichte ondersteuning van het gebruik van AI, zodat organisaties en arbeiders de voordelen verder kunnen benutten.

De sociale partners raden de ondernemingen en hun arbeiders aan om voor een mensgerichte en duurzame invulling van digitalisering en AI in te zetten op kennisvergaring, opleiding, overleg, transparantie, welzijn, en vertrouwen.

10.2.2 Opleiding en ontwikkeling

De wil om kennis te vergaren en zichzelf te ontwikkelen zijn centrale hefbomen voor een succesvolle en mensgerichte digitale transitie. Door digitalisering te benaderen als een gezamenlijk leerproces, kunnen werkgevers en arbeiders samen zorgen voor een mensgerichte, veerkrachtige en competitieve sector.

Het is essentieel om op alle niveaus binnen de onderneming blijvend te investeren in het verwerven van kennis en in het benutten van leerkansen. Zowel technische vaardigheden (digitale tools, AI-gebruik) als sociale vaardigheden (samenwerking, communicatie, ethiek) zijn essentieel.

Binnen organisaties kunnen arbeiders met een sterke interesse en expertise in AI een bijzondere rol opnemen als aandrijvers of ambassadeurs van innovatie. Zij kunnen collega's inspireren, ondersteunen en goede praktijken delen. Deze expertise kan op alle niveaus binnen de onderneming aanwezig zijn en verdient erkenning en ondersteuning.

Een positieve en waarderende benadering van AI-gebruik, waarbij arbeiders erkenning krijgen voor hun inzet voor verantwoorde innovatie en productiviteitsverbetering, versterkt vertrouwen en betrokkenheid. Door arbeiders actief te betrekken bij het gebruik van technologie en hen te

ondersteunen in nieuwe werkvormen, groeit de motivatie om mee te werken aan de digitale transitie, ook wanneer taken of functies veranderen.

Educam zal ondernemingen verder ondersteunen door middel van het aanbieden van opleidingen voor arbeiders omtrent AI, en ondernemingen kunnen hiervoor beroep doen op hun aanbod. Educam zal ondernemingen ook aanmoedigen om in te zetten op bedrijfsspecifieke toepassingen en hen hierin ondersteunen, o.a. via het premiestelsel.

Voor meer informatie kan je terecht op de website van je opleidingscentrum, educam, door op de volgende link te klikken: [Berekening koetswerkbedrijven - PsC 149.02 | Educam](#).

10.2.3 Dialoog en transparantie

Aanbeveling

De sociale partners raden aan om bij nieuwe AI- systemen die belangrijke collectieve gevolgen hebben voor werkgelegenheid, werkorganisatie of arbeidsvoorwaarden, deze op te nemen in de sociale dialoog binnen de onderneming, in lijn met de wettelijke verplichtingen (AI Act, CAO nr. 39, CAO nr. 81, GDPR-wetgeving, e.a.).

AI-toepassingen worden het best geïntegreerd in bestaande bedrijfsprocessen, in plaats van als geïsoleerde of moeilijk controleerbare projecten te functioneren. Een dergelijke geïntegreerde aanpak bevordert transparantie, zorgt ervoor dat technologische innovaties aansluiten bij de waarden en noden van de organisatie en haar arbeiders, en versterkt het begrip en het vertrouwen van arbeiders.

Duidelijke en toegankelijke communicatie over het gebruik en de impact van AI helpt arbeiders te begrijpen hoe en waarom deze technologie wordt toegepast, wat het verantwoord en effectief gebruik ondersteunt.

10.2.4 Mens en technologie in balans

AI kan taken verlichten en processen ondersteunen, maar menselijke betrokkenheid blijft belangrijk, zeker bij gevoelige beslissingen.

Een goede balans tussen technologie en menselijke ervaring versterkt de kwaliteit van beslissingen en de concurrentiekracht van de onderneming.

Door AI op een geïntegreerde manier in werkprocessen op te nemen, en niet als afzonderlijke projecten, wordt de samenhang en continuïteit in de organisatie en tussen teams versterkt.

Regelmatige ontwikkeling en vorming helpt arbeiders om technologische veranderingen te begrijpen en zich comfortabel te voelen bij nieuwe werkvormen.

10.2.5 Welzijn en werkbaarheid

AI kan bijdragen aan efficiënter werk, maar het is wenselijk oog te hebben voor de impact op werk en welzijn. Opleidingen rond digitale geletterdheid, veerkracht en gezond omgaan met technologie kunnen het welzijn ondersteunen.

Door ervaringen uit te wisselen, kunnen organisaties een werkbare balans vinden die zowel productiviteit als werkbaarheid bevordert.

10.2.6 Vertrouwen en gegevens

Het zorgvuldig omgaan met gegevens naar privacy versterkt het vertrouwen in AI-toepassingen. Heldere afspraken binnen de organisaties kunnen helpen om misverstanden te vermijden.

Heldere afspraken en bewustmakingssessies over datavergaring, -beheer en -veiligheid vergroten het draagvlak en de betrokkenheid van werknemers.

11 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

11.1 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) – Algemeen



Wat is het SWT?

Een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een speciale regeling waardoor bepaalde oudere werknemers, wanneer zij worden ontslagen, naast hun werkloosheidsuitkering een bedrijfstoeslag kunnen ontvangen ten laste van hun voormalige werkgever, een sociaal fonds of een fonds van bestaanszekerheid.

Tijdelijke regelingen verlengd

De regering heeft besloten om **een einde te maken aan de werkloosheidsregelingen met bedrijfstoeslag (SWT), met uitzondering van de SWT-regeling voor bepaalde oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen.**



LEES OOK

- [Definitief einde voor het SWT | Lex4You](#)

11.2 Het SWT « algemeen » (cao nr. 17 van de NAR)



Wat zijn de wijzigingen in de cao nr. 17 van de NAR?

De sociale partners hebben besloten dat de meeste werknemers op basis van deze cao **geen toegang meer hebben tot het SWT.**

Alleen werknemers die aan **onderstaande drie voorwaarden** voldoen, kunnen er nog gebruik van maken:

- **Ontslagen zijn**, behalve om dringende ernstige redenen, **uiterlijk op 1 april 2025**, overeenkomstig de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten
- De leeftijd van **62 jaar** bereiken op uiterlijk **30 juni 2025** en op het moment van het einde van het contract
- Een **beroepsloopbaan van minstens 40 jaar** kunnen aantonen op het einde van het contract, zelfs als dat na 30 juni 2025 afloopt

Werknemers die aan deze voorwaarden voldoen en **wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 afloopt**, behouden **het recht op de bedrijfstoeslag.**

De cao nr. 17 handhaaft de **regels voor de berekening en evolutie van de aanvullende vergoeding** voor de ‘medische’ SWT en de lopende SWT's.



LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de NAR van 19 december 1974 en updates](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/43 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Definitief einde voor het SWT | Lex4You](#)

11.3 SWT « medische redenen » (cao nr. 173, 177 en 178 van de NAR)



Wie heeft nog toegang tot het SWT?

De regering heeft besloten om **een einde te maken aan de meeste werkloosheidsregelingen met bedrijfstoeslag (SWT)**.

Alleen **oudere werknemers die door een overheidsinstantie als gehandicapt** zijn erkend en werknemers **met ernstige lichamelijke problemen** (die geheel of gedeeltelijk verband houden met het werk) kunnen onder bepaalde voorwaarden nog steeds gebruikmaken van het SWT.

Hoewel het SWT « medische redenen » geen sectorale cao vereist, zal je sector een cao afsluiten betreffende het SWT “medische redenen”, mits **35 jaar loopbaan**.

Periode	Leeftijdsvoorwaarde
Vanaf 1 juli 2025 tot 31 december 2025	Vanaf 58 jaar • Cao van 4 juli 2025 (nr. 194.777)
Vanaf 1 januari 2026 tot 31 december 2027	Vanaf 58 jaar • cao af te sluiten



LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 173 van de NAR van 30 juni 2025. pdf](#) (Oude cao nr. 165 van de NAR)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 177 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 178 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de NAR van 19 december 1974 en updates](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/43 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Definitief einde voor het SWT | Lex4You](#)

11.4 Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 19 december 2025, zal worden verlengd, vanaf 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027.

De gedeeltelijke terugbetaling door het Fonds van de outplacementkosten in de kosten voor beroepsherplaatsing die door de werkgever worden gedragen, ten laste van het Fonds, wordt verlengd tot 30 juni 2027.

Voor meer informatie kan je terecht op de website van het Sociaal Fonds: [Sefocam | Wat als ik, als werkgever, een outplacementbegeleiding heb voorzien? - Sefocam](#)



LEES OOK

- [Outplacement | Lex4You](#)

12 Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ)

- 💡 Het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ) kent heel wat **vergoedingen toe aan werknemers**. Deze worden **gefinancierd** via de werkgeversbijdragen.
- Er kunnen ook interessante **voordelen** aan jou als werkgever worden toegekend.
- Voor meer informatie, neem een kijkje op de website van je FBZ: [Sefocam | Koetswerk - Sefocam](#).

📖 LEES OOK

- [FOD WASO – Lijst van de Fondsen voor Bestaanszekerheid](#)

12.1 Aanvullende vergoedingen toegekend door je FBZ

- 💡 Voor de aanvullende vergoedingen ten laste van de werkgever, zie hoger.

Om de tussenkomsten ten voordele voor je werknemers te kennen, raadpleeg je fonds voor bestaanszekerheid: [Sefocam | Koetswerk - Sefocam](#).

Vanaf 1 februari 2026 worden alle aanvullende vergoedingen **geïndexeerd met 6,87%**.

Hierdoor zijn de aanvullende vergoedingen als volgt verhoogd:

12.1.1 In geval van tijdelijke werkloosheid

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	13,89 euro (in plaats van 13 euro) per werkloosheidsuitkering 6,95 euro (in plaats van 6,50 euro) per halve werkloosheidsuitkering

12.1.2 In geval van volledige werkloosheid en voor oudere werklozen

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	7,80 euro (in plaats van 7,30 euro) per werkloosheidsuitkering 3,90 euro (in plaats van 3,65 euro) per halve werkloosheidsuitkering

12.1.3 In geval van ziekte

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	2,92 euro (in plaats van 2,73 euro) per ziekte-uitkering 1,45 euro (in plaats van 1,36 euro) per halve ziekte-uitkering

12.1.4 Voor oudere zieken

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	9,95 euro (in plaats van 9,30 euro) per ziekte-uitkering 4,97 euro (in plaats van 4,65 euro) per halve ziekte-uitkering

12.1.5 In geval van sluiting van de onderneming

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	390,84 euro , verhoogd met een bedrag van 19,05 euro per jaar anciënniteit en met een maximum van 1.264,54 euro (in plaats van resp. 353,62, 17,83 en 1.166,41 euro)

12.1.6 In geval van tijdskrediet « halftijds »

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	93,07 euro (in plaats van 87,09 euro) per maand, gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen naar een halftijdse tewerkstelling.

12.1.7 In geval van tijdskrediet « eindeloopbaan »

Vanaf	1 februari 2026
Bedrag	94,48 euro (in plaats van 88,41 euro) voor een halftijdse vermindering 37,78 euro (in plaats van 35,35 euro) voor een 1/5de vermindering

12.1.8 Voor de kosten van kinderopvang

Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 verlengt en verhoogt jouw sector de bijdrage in de kosten voor kinderopvang.

Vanaf	1 januari 2026 tot en met 31 december 2028
Toepassingsgebied	Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 kunnen arbeiders bij het Sociaal Fonds een terugbetaling aanvragen van hun kinderopvangkosten. Deze terugbetaling geldt voor kinderopvang: • Tot de leeftijd van 12 jaar • Voor opvang ◦ gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance ◦ voor- en naschoolse opvang, inclusief kampen
Bedrag	• 4 euro per dag en per kind • Maximum 428 euro (in plaats van 400 euro) per jaar en per kind
Modaliteiten	Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2026 en 2027 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk.

12.1.9 Nieuw – Premie zwangerschap

Je sector voert een nieuwe aanvullende vergoeding in.

Vanaf	1 januari 2026 tot en met 31 december 2027
Bedrag	300 euro
Modaliteiten	De premie wordt toegekend op vertoon van een attest van haar behandelende arts- gynaecoloog die haar zwangerschap bevestigt.
Evaluatie	Na deze periode van twee jaar zal een evaluatie plaatsvinden.

 Om de exacte bedragen en praktische modaliteiten te kennen, moeten we **wachten op de uitvoeringscao's**.

12.2 Verlengingen

Je sector verlengt alle bepalingen met een bepaalde duur tot 30 juni 2027, tenzij anders aangegeven.

13 Welzijn



Welzijn op het werk is het geheel van regels rond de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd. Denk aan :

- Veiligheid op het werk
- Bescherming van de gezondheid van de werknemer
- Psychosociale risico's
- Ergonomie
- Hygiëne
- Verfraaiing van de werkplek

Je sector kan verplicht worden om **specifieke maatregelen** te nemen op vlak van welzijn op het werk, bijvoorbeeld over:

- Stress en burn-out
- Re-integratie
- enz.



LEES OOK

- [Welzijn op het werk | Lex4You](#)



LEES OOK

- [Bedrijven vanaf 250 werknemers: denk aan het intern meldkanaal | Lex4You](#)

13.1 Re-integratie

Je sector voorziet het volgende.

Afwezigheden door langdurige ziekte heeft een hoge impact voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte arbeider zelf. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, hoe hoger de drempel veelal wordt om opnieuw duurzaam aan de slag te gaan. Re-integratie bij de werkgever, of het faciliteren van de werkhervatting van arbeiders na een (langdurige)herstelperiode bij ziekte of ongeval, of die een specifieke gezondheidsproblematiek hebben, is dan ook van het grootste belang.

In deze context en om de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers te vergemakkelijken, willen de sociale partners het reglementair kader meer op de voorgrond plaatsen:

- Door de werkgevers en arbeiders in de sector via het Sociaal Fonds PSC 149.020 good practices, instrumenten, etc. aan te reiken
- Alsook een brede campagne rond de problematiek te organiseren.

De raad van beheer van het Sociaal Fonds PSC 149.020 zal zich over de concrete invulling buigen.

Om deze actie te financieren, zal de sector gebruik maken van de responsabiliseringsbijdrage voor 2023, 2024 en 2025. Een cao zal daartoe worden afgesloten.

De sociale partners richten zich ook tot Educam om de problematiek in haar opleidingsaanbod afdoende aan bod te laten komen.

14 Diverse

14.1 Werkgroepen

14.1.1 Beroepsclassificatie

Raadpleeg punt 4.

14.1.2 E-GOV3

De sociale partners richten in de schoot van het Fonds voor Bestaanszekerheid een werkgroep e-GOV 3 op.

14.2 Werknemersaansprakelijkheid

Aanbeveling

De sociale partners bevelen aan om de volgende passage op te nemen in de algemene voorwaarden van de overeenkomsten van werkgevers met medecontractanten (klanten, leveranciers, ...).

« Voor de toepassing van dit artikel wordt onder hulppersoon verstaan: elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die door de schuldenaar van een contractuele verplichting wordt belast met de volledige of gedeeltelijke uitvoering van deze verbintenis, en dit in de volledige contractketen. De partijen sluiten elke buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering ten aanzien van elkaar en van elkaars hulppersonen uit voor schade veroorzaakt door het niet-nakomen van een contractuele verbintenis.

Dit artikel doet geen afbreuk aan wettelijke bepalingen van openbare orde of dwingend recht, zoals de toepassing van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet, de artikelen 2.56–2.58 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, of artikel 6.3, §1, laatste zin van het nieuwe Burgerlijk Wetboek. De uitsluiting geldt evenmin voor inbreuken die niet uitsluitend verband houden met de uitvoering van het contract en waarbij de schade geen verband houdt met het niet-nakomen van contractuele verplichtingen.

De hulppersonen zijn derden-begunstigden van deze clause en kunnen zich er bijgevolg op beroepen. »

Een vergelijkbare clause kan ook opgenomen worden in het arbeidsreglement.

15 Respect voor de sociale vrede

De in het PSC 149.02 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair subcomité en van de ondernemingen in verband met de onderwerpen die in deze overeenkomst zijn vervat.

Meer info? Contacteer ons!

@ myHR@securex.be
www.securex.be

