

ANALYSE VAN HET TEWERKSTELLINGS- AKKOORD 2025-2026



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 220	3
2	INDEXERING	4
3	KOOPKRACHT	5
4	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	6
5	VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER	11
6	VERVOERSKOSTEN	12
7	ARBEIDSDUUR	15
8	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	17
9	WERKBAAR WERK.....	21
10	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	23
11	FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID (FBZ).....	26
12	DIVERSE	27
13	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE.....	28

1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2025-2026 in het PC 220

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 comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC nr. 222.000)**.

Het betreft hier het officiële PC 222.

1.3 Harmonisatie van paritaire comités



Naar een vereenvoudiging van het landschap van paritaire comités

Het landschap van de paritaire (sub)comités is in verandering. Bepaalde toepassingsgebieden worden aangepast en andere worden opgeheven.

De bedoeling is om de onderverdeling in (sub)comités te **moderniseren** en te **vereenvoudigen** en/of de arbeidsvoorwaarden van de arbeiders en bedienden in dezelfde sector **dichter bijeen** te brengen.

Je sector voorziet het volgende.

De werkgroep “Harmonisatie” zal haar **werkzaamheden inzake harmonisatie** van de statuten van arbeiders (**PC 136**) en bedienden (**PC 222**) voortzetten.

Zodra de **eenheidsfunctieclassificatie** is afgerond (zie tewerkstellingsakkoord 2023-2024), zal een nieuwe fase worden ingezet.

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.

Je sector **verlengt** de cao van 2 juli 2025 betreffende de neutralisatie van een negatieve index.



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 de nominale waarde van de maaltijdcheques (zie punt 4.1).



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**.



LEES OOK

- [Wat zijn de grote lijnen van het begrotingsakkoord? | Lex4You](#)

4 Voordelen en aanvullende vergoedingen te betalen door de werkgever

4.1 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.

Je sector heeft besloten de waarde van de maaltijdcheques te verhogen.

De federale regelgeving is echter op vandaag nog niet aangepast.

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

Voor meer informatie kunt u de volgende mededeling raadplegen: [Verhoging van de maximale werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques | News.belgium](#)

⚠ De volgende bepalingen worden overeengekomen **onder de opschortende voorwaarde** dat de huidige regelgeving inzake maaltijdcheques wordt gewijzigd.

Je sector voorziet een **verhoging** van de nominale waarde van maaltijdcheques als volgt.

De volgende informatie wordt vermeld **onder voorbehoud van bevestiging** in een uitvoeringscao.

4.1.1 Je onderneming sluit een ondernemingsakkoord

In je sector is het volgende overeengekomen.

Toepassingsgebied	Ondernemingen die een ondernemingsakkoord sluiten, dat uiterlijk op 31 januari 2026 bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO wordt neergelegd
Bedrag	De onderneming onderhandelt de verhoging. (modaliteiten nog te bevestigen)
Modaliteiten	Het akkoord moet uiterlijk op 31 januari 2026 bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO worden neergelegd . Bij gebrek aan akkoord, zie punt 4.1.2.

4.1.2 Je onderneming sluit geen ondernemingsakkoord

In je sector is het volgende overeengekomen.

Toepassingsgebied	Ondernemingen die geen ondernemingsakkoord sluiten, dat uiterlijk op 31 januari 2026 bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO wordt neergelegd
Bedrag	Het bedrag van maaltijdcheques verhoogt automatisch als volgt: • Op 1 januari 2026: + 1 euro • Op 1 juli 2026: + 0,5 euro

4.1.3 Suppletief sectoraal stelsel

In je sector is volgende overeengekomen.

Toepassingsgebied	Bedrijven die op 1 februari 2009 nog geen maaltijdcheques toekenden
Historiek	<u>Vanaf 1 juni 2009 - Invoering van maaltijdcheques</u> Nominale waarde: 1,59 euro Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: 0,50 euro • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro <u>Vanaf 1 januari 2010</u> Nominale waarde: 2,09 euro Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: 1 euro • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro <u>Vanaf 1 januari 2016</u> Nominale waarde: 3,09 euro (bij gebrek aan een bedrijfsakkoord op 31 december 2015 dat andere voordelen voorziet) Dit bedrag wordt als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: 2 euro • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro

Bedrag	Sectoraal minimumbedrag <u>Vanaf 1 januari 2026</u> Nominale waarde: 3,09 euro Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: 2 euro • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro <u>Vanaf 1 juli 2026</u> Nominale waarde: 4,09 euro (in plaats van 3,09 euro) Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: + 1 euro, ofwel een totaal van 3 euro • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro
	<i>Als uw bedrijf <u>nu reeds</u> maaltijdcheques met een nominale waarde van <u>3,09 euro</u> toekent</i> <u>Vanaf 1 januari 2026</u> Geen verhoging <u>Vanaf 1 juli 2026</u> Nominale waarde: 4,09 euro (in plaats van 3,09 euro) Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversaandeel: + 1 euro, ofwel een totaal van 3 euro, tenzij er een bedrijfsakkoord is dat andere voordelen voorziet (nog te bevestigen) • Persoonlijk aandeel werknemer: 1,09 euro
Modaliteiten	Deeltijdse werknemers die halve dagen werken (maximaal 4 uur per dag) krijgen deze verhoging naar rato van hun bezettingsgraad. • Voor een hele dag: dezelfde waarde als een voltijdse werknemer • Voor een halve dag (maximaal 4 uur per dag) - Vanaf 1 januari 2026: 2,09 euro - Vanaf 1 juli 2026: 2,59 euro
Bronnen	• cao van 17 juni 2009 (nr. 94.849) betreffende de toekenning van maaltijdcheques • cao van 26 juni 2023 (nr. 182.614) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden



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



LEES OOK

- [KB legt loonnorm voor 2025-2026 definitief vast op 0% | Lex4You](#)
- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

Raadpleeg ook punt 5.1 “Maaltijdvergoeding”.

4.2 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 is overeengekomen wat volgt.

- Op dit moment beschikt je sector **niet over een aanvullend pensioenstelsel**.
- 0,1 % van de bestaande sectorale middelen (m.a.w. **0,1 % van de loonmassa** afkomstig uit SWT-middelen) zal **opzij worden gezet** op een aparte post in de boekhouding van het **Fonds voor bestaanszekerheid**, met het oog op de invoering van een **sectoraal aanvullend pensioen** in de komende jaren.
- De sociale partners zullen later **besprekingen voeren**, wanneer de regering meer details heeft verstrekt (cf. het aanvullend pensioen van 3 % waarin het regeringsakkoord voorziet).

📖 LEES OOK

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

4.3 Aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid te betalen door de werkgever

💡 Bepaalde aanvullende vergoedingen worden soms door het Fonds van Bestaanszekerheid van je sector ten laste genomen of terugbetaald (*zie verder*).

4.3.1 (*) Bij tijdelijke werkloosheid

(alle gevallen van onvrijwillige tijdelijke werkloosheid, met uitzondering van werkloosheid ingevolge staking of lock-out die geen recht openen op werkloosheidsuitkeringen, en overmacht)

Vanaf 1 januari 2026 verhoogt je sector het bedrag van de aanvullende vergoeding.

Bedrag	Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt gebracht naar: • 8,11 euro (in plaats van 7,65 euro) per dag
---------------	--

5 Vergoedingen te betalen door de werkgever

5.1 (*) Maaltijdvergoeding

5.1.1 Maaltijdvergoeding bij overuren

In je sector is het volgende overeengekomen.

Bedrag	Het bedrag van de maaltijdvergoeding bij overuren stijgt (per 7,4 gewerkte overuren) als volgt: • Vanaf 1 januari 2026: + 1 euro Dit brengt de vergoeding op 2 euro (in plaats van 1 euro) • Vanaf 1 juli 2026: + 1 euro extra Dit brengt de vergoeding op 3 euro
Toekenningsmodaliteiten	Ter herinnering • De werkgever maakt aan het einde van elk kwartaal de afrekening van de tijdens het afgelopen kwartaal gepresteerde overuren. • In de maand volgend op het afgesloten kwartaal ontvangt de werknemer de maaltijdvergoeding.

Raadpleeg ook punt 4.1 “Maaltijdcheques”.

6 Vervoerskosten

6.1 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](#)

6.2 Openbaar vervoer (NMBS)

Behoud van de bestaande regeling in je sector.



LEES OOK

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

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

Behoud van de bestaande regeling in je sector.

6.4 Privé vervoer

Behoud van de bestaande regeling in je sector.

6.5 Verplaatsingen met de fiets



Maximumbedrag van 0,29 euro per kilometer (vanaf 1 januari 2025) 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 0,36 euro per kilometer (vanaf 1 januari 2025)**. Als je een hogere vergoeding betaalt dan 0,36 euro, zal het verschil belastbaar zijn als beroepsinkomen.

Vanaf 1 januari 2026 voorziet je sector het volgende.

Toepassingsgebied	<u>Uitgezonderd</u> Niet van toepassing op ondernemingen die behoren tot de subsector fabricage van papieren hulzen (PC 136.010)
Bedrag	De bestaande werkgeverstussenkomst verhoogt naar 0,32 euro per afgelegde kilometer (in plaats van 0,27 euro)
Limiet	Deze tussenkomst blijft begrensd tot 40 km (enkel traject).

Toekennings- modaliteiten

- De fietsvergoeding wordt betaald **vanaf de 1ste km**.
- Ze is **niet-cumuleerbaar** met andere tussenkomsten van de werkgever in de vervoerkosten.
Onder niet-cumuleerbaar wordt verstaan dat er per afgelegde km slechts **één vergoeding** kan zijn welke bepaald wordt door **het gebruikte vervoermiddel**.



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](#)

7 Arbeidsduur

7.1 Telewerk en het recht op deconnectie

7.1.1 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](#).

In je sector is het volgende voorzien.

Aanbeveling

Gedurende de looptijd van dit akkoord moedigen de sociale partners de bedrijven in de sector aan om het onderwerp telewerken **in de sociale dialoog** op te nemen.

7.1.2 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**.

In je sector is het volgende voorzien.

Je sector heeft op 21 maart 2023 een **suppletieve cao** afgesloten voor **onbepaalde tijd** over het recht op deconnectie. Deze cao nr. 178.894 is in werking getreden **sinds 1 april 2023**.

💡 Wat betekent dit voor jou?

Als er binnen je paritair (sub)comité een cao is ondertekend, is deze cao van toepassing en ben je vrijgesteld van de verplichting om op ondernemingsniveau regels op te stellen.

[Selecteer je paritair comité](#) en kijk of er specifieke bepalingen zijn onder het thema Welzijn op het werk > Recht op deconnectie.



LEES OOK

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

8 Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

8.1 Verlof in je sector

8.1.1 (*) Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2026 versoepelt je sector de toegang tot het anciënniteitsverlof.

Anciënniteit in de onderneming / Leeftijd	Aantal dagen anciënniteitsverlof per jaar	Modaliteiten
Vanaf 5 jaar (in plaats van 10)	1 dag	Als je onderneming al meer dan één anciënniteitsdag toekent, is het verplicht om de versoepeling toe te passen door de vereiste anciënniteit voor een van deze dagen te verlagen tot 5 jaar.
NEW Na 1 jaar anciënniteit in de onderneming, voor werknemers van 55 jaar en ouder	1 dag	Als je onderneming al meer dan één anciënniteitsdag toekent, is het verplicht om de versoepeling toe te passen door de vereiste anciënniteit voor een van deze dagen te verlagen tot 1 jaar voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Modaliteiten

De andere modaliteiten blijven ongewijzigd.

8.2 Tijdskrediet

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

Je sector **voorziet niet in de mogelijkheid** om een voltijds of halftijds tijdskrediet met motief op te nemen.

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, halftijds, 1/5de)	48 maanden Voor alle vormen van tijdskrediet (voltijds, halftijds, 1/5de)
Leeftijd van het kind	Minder dan 8 jaar	Minder dan 8 jaar Voor de halftijdse of 1/5de regeling van tijdskrediet
		Minder dan 5 jaar Voor de voltijdse regeling van tijdskrediet

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

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

Je sector voorziet **de mogelijkheid** tot het opnemen van een eindeloopbaantijdskrediet voor **1/5^{de}** vanaf **50 jaar**, mits **28 jaar** beroepsloopbaan.

In dit geval bestaat er een recht op tijdskrediet, maar **zonder uitkeringen**.

Je sector heeft op 26 juni 2023 een cao (nr. 181.669) **voor onbepaalde duur** afgesloten. Deze cao is van toepassing sinds 1 juli 2023.

In principe zouden deze bepalingen op 31 december 2025 (**nog te bevestigen**) moeten komen te vervallen.

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

Voor de periode van **1 juli 2025** tot **31 december 2025** en in het kader van een **zwaar beroep of nachtwerk**, of een **lange loopbaan (35 jaar)**, heeft je sector de volgende cao afgesloten om het recht op uitkeringen te behouden:

- cao van 2 juli 2025 (nr. 194.515).

Voor de periode van **1 januari 2026** tot **30 juni 2029** 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 eindloopbaan
55 jaar	Vermindering met 1/5de
55 jaar	Halftijds

8.2.4 (*) Aanvullende vergoeding bij tijdskrediet

8.2.4.1 *NEW* - In geval van een vermindering van de prestaties met 1/5e

Vanaf **1 januari 2026** voorziet je sector het volgende.

Toepassingsgebied	Werknemers die in aanmerking komen voor een 1/5e eindloopbaan met uitkering (in het kader van een zwaar beroep)
Bedrag	60 euro bruto per maand
Debiteur	Deze aanvullende vergoeding komt ten laste van de werkgever .
	De werkgever kan een terugbetaling krijgen bij het Fonds voor bestaanszekerheid .
	Raadpleeg punt 11.2 "Tussenkomen van het FBZ ten voordele van de werkgever".
Toekenningsmodaliteiten	Vanaf de maand dat de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt.

8.2.5 Vlaamse aanmoedigingspremies

Je sector voorziet de mogelijkheid voor werknemers om gebruik te maken van de aanmoedigingspremies die van kracht zijn in het Vlaamse Gewest.

cao van 8 november 2013 betreffende het protocolakkoord 2013-2014 – artikel 6 'Tijdskrediet':
Op sectorvlak wordt een toetredingsakte gesloten die het de bediende mogelijk maakt te genieten van de "Vlaamse Premie".



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](#)

9 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.

9.1 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 [PaperPackSkills](#).

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

9.1.1 Collectief recht / Individueel recht / Groeitraject

9.1.1.1 Ondernemingen met 20 werknemers en meer

Ter herinnering: het volgende groeitraject is van toepassing op deze ondernemingen.

Periode	Collectieve opleiding	Individuele opleiding
2025 - 2026	2 dagen (gemiddeld per VTE) verdeeld over 2 jaar	2,5 dagen per VTE per jaar
2027 - 2028	2 dagen (gemiddeld per VTE) verdeeld over 2 jaar	3,5 dagen per VTE per jaar
2029 - 2030	2 dagen (gemiddeld per VTE) verdeeld over 2 jaar	4 dagen per VTE per jaar

2031 - 2032	/	5 dagen per VTE per jaar
-------------	---	--------------------------

9.1.1.2 Ondernemingen met 10 tot 19 werknemers

Vanaf 2024 voorziet je sector het volgende.

Periode	Aantal dagen opleiding
Vanaf 1 januari 2024	Minimaal 1 dag per jaar per VTE die het hele jaar door voltijds werkt

9.1.2 Opleidingsplan

-  In uitvoering van de arbeidsdeal moeten de ondernemingen van **minstens 20 werknemers** een **jaarlijks opleidingsplan** opstellen voor hun werknemers. Deze **verplichting** moet voldaan zijn **tegen 31 maart** van ieder jaar.
- De sectoren** kunnen een cao afsluiten om de minimumvereisten vast te leggen waaraan het opleidingsplan moet voldoen en een **model** voorzien van opleidingsplan.

9.1.2.1 Sectoraal opleidingsplan

Op dit moment voorziet uw sector **geen model** voor een **verplicht opleidingsplan**.

9.1.2.2 Sectoraal model van opleidingsplan

Je sector is van plan om **een sectormodel te ontwikkelen**, in overleg met het opleidingsfonds PaperPackSkills, en een overeenkomstige **cao** af te sluiten om de controle en opvolging van opleidingen te vereenvoudigen.

LEES OOK

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

10 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

10.1 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](#)

10.2 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 het '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](#)

10.3 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 2 juli 2025 (nr. 194.516)
Vanaf 1 januari 2026 tot 31 december 2027	Vanaf 58 jaar • cao af te sluiten
Vanaf 1 januari 2028 tot 30 juni 2029	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 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 sectorfonds [PaperPackSkills](#).

📖 LEES OOK

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

11.1 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 de website van je sectorfonds [PaperPackSkills](#).

11.1.1 Anciënniteitspremie

Vanaf 1 januari 2026 verhoogt je sector de anciënniteitspremie als volgt.

Vanaf	1 januari 2026
Bedrag	• 28 euro (in plaats van 27 euro) per begonnen jaar anciënniteit in de sector (een begonnen jaar wordt als een volledig jaar aangezien) • Nieuw maximumbedrag van 650 euro (in plaats van 500 euro)
Modaliteiten Toekenningsvoorwaarden	<u>Momenteel</u> Hebben bedienden die op 31 december van het jaar de leeftijd van 60 jaar bereiken recht op de premie. <u>NIEUW - Vanaf 1 januari 2026</u> Voortaan wordt de premie toegekend in het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt (en niet meer als de werknemer op 31 december nog in dienst is).



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

11.2 Tussenkost van het FBZ ten voordele van de werkgever

Om de tussenkosten in jouw voordeel te kennen, raadpleeg de website van je sectorfonds [PaperPackSkills](#).

11.2.1 Terugbetaling in geval van een vermindering van de prestaties met 1/5e

Vanaf 1 januari 2026 voorziet je sector het volgende.

Toepassingsgebied	Werknemers die in aanmerking komen voor een 1/5e eindeloopbaan met uitkering (in het kader van een zwaar beroep)
Bedrag	60 euro bruto per maand
Debiteur	Deze aanvullende vergoeding komt ten laste van de werkgever .
	De werkgever kan een terugbetaling krijgen bij het Fonds voor bestaanszekerheid .
	Raadpleeg punt 8.2.4 “Tussenkost van het FBZ ten voordele van de werkgever”.
Toekenningsmodaliteiten	Vanaf de maand dat de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt.

12 Diverse

12.1 Verlenging van bestaande cao's

Je sector verlengt de bestaande cao's. Dit is met name het geval voor de cao betreffende de neutralisatie van een negatieve index.

12.2 Werkgroepen

12.2.1 Harmonisering paritaire comités

De werkgroep “Harmonisatie” zal haar werkzaamheden inzake harmonisatie van de statuten van arbeiders (**PC 136**) en bedienden (**PC 222**) voortzetten.

Raadpleeg ook punt 1.3.

13 Respect voor de sociale vrede



In het kader van het AIP

De sociale partners zijn van mening dat het interprofessioneel akkoord (AIP) een belangrijk element is dat moet leiden tot concurrentievermogen, groei en werkgelegenheid, alsook tot sereniteit en sociale vrede in de sectoren en bedrijven. De in het AIP gesloten overeenkomsten vormen de basis voor het overleg binnen de sectoren en bedrijven, waarbij de verplichte collectieve arbeidsovereenkomsten in dit kader kracht van wet hebben en dus bindend zijn voor de lagere overlegniveau's.

Welke impact heeft dit?

Deze clausule maakt integraal deel uit van het AIP. Deze verbintenis houdt in dat als de vakbonden **bijkomende eisen** zouden stellen aan de inhoud van deze overeenkomst, u altijd kunt verwijzen naar de sociale vredesovereenkomst.

In je sector is voorzien wat volgt.

Het protocolakkoord zal worden omgezet in een uitvoerings-cao's.

De cao inzake arbeids- en loonvoorwaarden zal de **klassieke clausule betreffende sociale vrede** bevatten en voorzien in een stilzwijgende verlenging.

Meer info? Contacteer ons!

@ myHR@securex.be
 www.securex.be

