

PC 126.000
PC 126.240

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 126.....	3
2	INDEXERING.....	3
3	KOOPKRACHT	4
4	VOORDELEN EN AANVULLENDE VERGOEDINGEN TE BETALEN DOOR DE WERKGEVER.....	5
5	CONTRACTUELE BIJZONDERHEDEN	12
6	VERVOERSKOSTEN	13
7	ARBEIDSDUUR	16
8	SCHORSINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	18
9	BEËINDIGING VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	23
10	FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID (FBZ)	25
11	SOCIAAL OVERLEG	27
12	DIVERSE	28
13	RESPECT VOOR DE SOCIALE VREDE	28

1 Gegevens over het sectoraal tewerkstellingsakkoord 2025-2026 in het PC 126

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 stoffering en houtbewerking (PC 126.000 en 126.240)**.

Het betreft hier het officiële PC 126, dat bij Securex wordt opgesplitst in verschillende subsectoren:

Nr.	Benaming
126.000	Subsector voor de arbeiders
126.240	Subsector voor bedienden

⚠ De meeste van de volgende bepalingen zijn van toepassing op **alle subsectoren**, **maar met enkele specifieke bijzonderheden voor bepaalde subsectoren**. Als dat het geval is, zullen we dat expliciet vermelden.

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 :

- 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**.

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.

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.

Je sector voorziet de invoering of de verhoging van maaltijdcheques **vanaf 1 juni 2026**.

4.1.1 Je onderneming kent reeds maaltijdcheques toe

Toepassings- gebied	Worden uitgesloten van de toekenning van maaltijdcheques: • De studenten • De flexi-jobbers
Bedrag	De werkgeversbijdrage verhoogt met 2,00 euro op 1 juni 2026. <u>Ecocheques</u> De ondernemingen die de ecocheques geheel of gedeeltelijk hebben omgezet op basis van een ondernemingscao, een afspraak met de syndicale afvaardiging of een individuele overeenkomst gesloten voor 1 januari 2026, in een gelijkwaardig voordeel, kunnen als zij dit voordeel integraal behouden, aanrekenen op de invoering of verhoging van de maaltijdcheques. Deze aanrekening gebeurt forfaitair door de invoering of verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques te beperken tot 1,50 euro op 1 juni 2026.
Aanrekening	De verhoging is niet van toepassing op werkgevers die op een eerder moment in 2026 de maaltijdcheques hebben ingevoerd of verhoogd met minstens bovenstaand bedrag.
Modaliteiten	Als de regeling op ondernemingsniveau over de toekenning van de maaltijdcheques een onderscheid bevat op basis van objectieve criteria, dan blijft dit onderscheid gewijzigd. Opgelet: de werknemers die nog geen maaltijdcheques ontvangen, hebben vanaf 1 juni 2026 recht op het minimumbedrag zoals bepaald in dit sectoraal akkoord, ofwel €3,09 waarvan €2,00 werkgeversbijdrage.

4.1.2 Je onderneming kent nog geen maaltijdcheques toe

Toepassingsgebied	Worden uitgesloten van de toekenning van maaltijdcheques: • De studenten • De flexi-jobbers
Bedrag	Vanaf 1 juni 2026 Nominale waarde : 3,09 euro Dit bedrag is als volgt verdeeld: • Werkgeversbijdrage : 2,00 euro • Werknemersbijdrage : 1,09 euro
	<u>Ecocheques</u> De ondernemingen die de ecocheques geheel of gedeeltelijk hebben omgezet op basis van een ondernemingscao, een afspraak met de syndicale afvaardiging of een individuele overeenkomst gesloten voor 1 januari 2026, in een gelijkwaardig voordeel, kunnen als zij dit voordeel integraal behouden, aanrekenen op de invoering of verhoging van de maaltijdcheques. Deze aanrekening gebeurt forfaitair door de invoering of verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques te beperken tot 1,50 euro op 1 juni 2026.
Aanrekening	De verhoging is niet van toepassing op werkgevers die op een eerder moment in 2026 de maaltijdcheques hebben ingevoerd of verhoogd met minstens bovenstaand bedrag.
Modaliteiten	Als de regeling op ondernemingsniveau over de toekenning van de maaltijdcheques een onderscheid bevat op basis van objectieve criteria, dan blijft dit onderscheid gewijzigd. Opgelet: de werknemers die nog geen maaltijdcheques ontvangen, hebben vanaf 1 juni 2026 recht op het minimumbedrag zoals bepaald in dit sectoraal akkoord, ofwel €3,09 waarvan €2,00 werkgeversbijdrage.



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](#)

4.2 (*) Ecocheques

Je sector voorziet het volgende.

4.2.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Je sector voorziet in de toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van **100 euro** aan elke voltijdse werknemer met een volledige referentieperiode (overeenkomstig de cao van 21 juni 2017, nr. 140.861).

De uitbetaling van deze ecocheques gebeurt jaarlijks, in de loop van de maand juni.

Ter herinnering: jouw sector staat de omzetting van ecocheques in een ander voordeel toe.

De sector schaft de ecocheques af. Dit betekent concreet:

- De cao van 21 juni 2017 betreffende de toekenning van ecocheques loopt af op 31 mei 2026
- In de praktijk zullen de ecocheques voor het laatst moeten worden toegekend voor de referentieperiode van 1 juni 2025 tot 31 mei 2026, in de loop van de **maand juni 2026**.
- De afschaffing van deze cao heeft geen incorporatie in de individuele arbeidsovereenkomsten tot gevolg (in afwijking van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de cao's)
- Ondernemingen die geheel of gedeeltelijk de ecocheques op basis van een ondernemingscao, een akkoord met de vakbondsafvaardiging of een individueel akkoord dat vóór 1 januari 2026 is gesloten, hebben omgezet in een gelijkwaardig voordeel, kunnen, indien zij dit voordeel volledig behouden, dit in mindering brengen op de invoering of verhoging van de maaltijdcheques (zoals bepaald in punt 4.1. "Maaltijdcheques"). Deze **aanrekening** gebeurt **forfaitair**, waarbij de invoering of verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques wordt beperkt tot **1,50 euro op 1 juni 2026**.

4.2.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

Je sector voorziet in de toekenning van ecocheques voor een totaalbedrag van **250 euro** (overeenkomstig de CAO van 9 juni 2016, nr. 134.425).

De uitbetaling van deze ecocheques gebeurt jaarlijks, in de loop van de maand **juni**.

De toekenning van de ecocheques die zijn opgebouwd tijdens de **referteperiode van 1 juni 2025 tot 31 mei 2026 blijft ongewijzigd**.

Vanaf de referteperiode die begint **op 1 juni 2026 wordt het bedrag van de ecocheques als volgt verlaagd**.

Periode	Vanaf de referteperiode die begint op 1 juni 2026 .	
Bedrag	Het bedrag van de ecocheques wordt verlaagd. Elke werknemer met een volledige referteperiode heeft recht op volgend bedrag:	
	Arbeidsduur	Vermindering bedrag
	Vanaf 4/5de tewerkstelling	Van 250 euro tot 150 euro
	Vanaf 3/5de tewerkstelling	Van 200 euro tot 120 euro
	Vanaf 1/2de tewerkstelling	Van 150 euro tot 90 euro
Aanrekening	De ondernemingen die de ecocheques geheel of gedeeltelijk hebben omgezet op basis van art. 5§1 van de cao van 9 juni 2016 betreffende ecocheques en dit voor 1 januari 2026, in een gelijkwaardig voordeel, kunnen als zij dit voordeel integraal behouden, aanrekenen op de invoering of verhoging van de maaltijdcheques.	
	Deze aanrekening gebeurt forfaitair door de invoering of verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques te beperken tot 1,50 euro op 1 juni 2026.	
Omzetting	<u>Ter herinnering</u> Binnen je onderneming kunnen de ecocheques worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel. Je bent vrij om te kiezen welk gelijkwaardig voordeel je wilt geven. De omzetting moet uiterlijk op 31 oktober van het jaar waarin de ecocheques zijn betaald, plaatsvinden. Voor een nieuwe onderneming moet deze omzetting uiterlijk op 31 mei van het jaar plaatsvinden waarin zij haar eerste betaling zou moeten uitvoeren. Als er uiterlijk op de vastgestelde datum geen maatregelen zijn genomen, is de aanvullende sectorale regeling van toepassing.	
Procedure tot omzetting	<u>In ondernemingen met een vakbondsvertegenwoordiging van de werknemers</u> De omzetting gebeurt met schriftelijk akkoord van de vakbondsvertegenwoordiging. <u>In ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging</u> De omzetting gebeurt na voorafgaande informatie aan de werknemers.	



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



LEES OOK

- [Geschenken en cheques | Lex4You](#)

4.3 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 is het volgende overeengekomen.

4.3.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

In je sector bestaat er een aanvullende pensioenregeling.

Voor meer informatie, raadpleeg de website van Woodlife: [Aanvullend pensioen Woodlife](#).

4.3.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

In het kader van het harmonisatieproces van de pensioenregelingen en de sectorale akkoord 2023-2024 hebben de sociale partners zich ertoe verbonden de nodige voorbereidende maatregelen te nemen om een aanvullend sectoraal pensioen voor bedienden in te voeren.

Uiterlijk op 31 december 2026 zullen zij een cao sluiten met het oog op de invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor bedienden.

Ondernemingen die op ondernemingsniveau beschikken over een **ten minste gelijkwaardig pensioenplan**, kunnen echter kiezen voor een **afwijking** “Buiten toepassingsgebied”.



LEES OOK

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

4.4 Hospitalisatieverzekering

In je sector bestaat een **vrijwillige hospitalisatieverzekering: Medi-hout**.

Voor meer informatie, raadpleeg [Hospitalisatieverzekering Medi-Hout](#).

Studie naar veralgemening van de hospitalisatieverzekering via het FBZ

De sociale partners engageren zich om de haalbaarheid van het veralgemenen van de hospitalisatieverzekering Medi-Hout voor arbeiders en bedienden, ten laste van het FBZ, te onderzoeken.

4.5 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*).

4.5.1 (*) Extra toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Voor de **periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 verlengt** jouw sector de bestaande regeling (overeenkomstig de CAO van 15 januari 2025, nr. 191.991), **onder voorbehoud van de volgende punten**.

Toekenningsmodaliteiten	<u>Voor 2026</u> De werkgever neemt de toeslag ten laste (in plaats van het FBZ). De werkgever kan de terugbetaling vragen bij het Fonds van Bestaanszekerheid.
Procedure	In 2027 loopt de procedure opnieuw via de uitbetalingsinstellingen. • <u>Werknemer aangesloten bij de vakbond</u> De betaling van de toeslag wordt automatisch gedaan door de uitbetalingsinstantie. • <u>Werknemer niet aangesloten bij de vakbond</u> De betalingsaanvraag moet rechtstreeks bij het Fonds voor Bestaanszekerheid worden ingediend op basis van een attest dat door de Hulpkas voor de uitkering van werkloosheidsuitkeringen moet worden ingevuld en dat beschikbaar is op de website van het FSE via deze link: Tijdelijke werkloosheid - compensatie

5 Contractuele bijzonderheden

5.1 Flexi-jobs



Flexi-jobs

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

Je sector voorziet het volgende.

Toepassingsmodaliteiten	<u>Informatie</u> De vakbondsafvaardiging moet vooraf worden geïnformeerd over de invoering van flexi-jobs (op basis van functie en duur) in de onderneming.
Evaluatie	Uiterlijk 1 jaar na de invoering van flexi-jobs zal binnen het paritair comité een evaluatie worden uitgevoerd. Bij deze evaluatie zullen op basis van de beschikbare interne en externe gegevens de volgende elementen worden onderzocht: • De impact op de werkgelegenheid • De veiligheid en • De tijdelijke werkloosheid



LEES OOK

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

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.



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.

6.4 Privé vervoer

Behoud van de bestaande regeling.

6.5 (*) 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 april 2026 voorziet je sector het volgende .

6.5.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Toepassingsgebied	Dit geldt voor: Arbeiders die minstens zes maanden per jaar met de fiets van hun woonplaats naar hun werkplaats pendelen.
Bedrag	Het bedrag van de bestaande werkgeverstussenkomst wordt verhoogd tot 0,32 euro (in plaats van 0,27 euro) per effectief afgelegde kilometer (heen en terug) tussen de woonplaats en de werkplek.
Limiet	Gedurende deze periode kan deze vergoeding niet worden gecumuleerd met een andere vergoeding van de werkgever voor het woon-werkverkeer.

6.5.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

Toepassingsgebied	Dit geldt voor: Bedienden die regelmatig de fiets gebruiken om zich tussen hun woonplaats en hun werkplek te verplaatsen.
Bedrag	Het bedrag van de bestaande werkgeverstussenkomst wordt verhoogd tot 0,32 euro (in plaats van 0,27 euro) per effectief afgelegde kilometer (heen en terug) tussen de woonplaats en de werkplek.
Limiet	De vergoeding is beperkt tot maximaal 40 km (heen en terug) per werkdag . De fietsvergoeding kan niet worden gecumuleerd met andere vergoedingen voor het woon-werkverkeer, met uitzondering van vergoedingen voor het openbaar vervoer.
Modaliteiten	De voorwaarden voor het toekennen van de fietsvergoeding moeten binnen de onderneming worden vastgesteld.



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 Nieuwe arbeidsregelingen

De sector voorziet het volgende.

7.1.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Standenbouwers - Nieuwe arbeidsregelingen

Vanaf van 1 januari 2026 worden de bepalingen in hoofdstuk VI “deelsector standenbouwers” van de collectieve overeenkomst van 6 maart 2024 (nr. 186.878) betreffende de versoepeling van de arbeidstijd **voor onbepaalde tijd verlengd**.

Deze bepalingen zijn van toepassing op voorwaarde dat de evenementensector binnen het kader van PC 126 blijft en zullen tijdens de volgende sectorale onderhandelingen worden geëvalueerd in termen van gebruik.

“Hoofdstuk VI – Deelsector standenbouwers

Art. 19 Voornoemde deelsector kan in afwijking van hoofdstuk IV tot en met 31/12/2024 gebruik maken van de bepalingen voorzien in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987) voor de werknemers belast met het opbouwen van standen en podia voor nationale en internationale evenementen die werkzaamheden uitoefenen die ressorteren onder het PC voor stoffering en houtbewerking en die niet kunnen uitgevoerd worden volgens bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Voorwaarde hiertoe is dat er een ondernemingsakkoord gesloten wordt volgens de procedure omschreven in artikel 17, waarin tevens de loon- en arbeidsvoorwaarden van deze arbeidsregelingen zijn opgenomen. Dit akkoord moet ter kennis gebracht worden van het paritair comité.”

7.2 Telewerk en het recht op deconnectie

7.2.1 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](#).

7.2.2 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 **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](#)

8 Schorsingen van de arbeidsovereenkomst

8.1 Verlof in je sector

8.1.1 (*) Anciënniteitsverlof

8.1.1.1 **Nieuw** – voor de bedienden (PC 126.240)

Vanaf 1 januari 2026 voorziet je sector het volgende:

Anciënniteit in de onderneming	Aantal dagen anciënniteitsverlof per jaar
Vanaf 20 jaar ononderbroken dienst	1

Modaliteiten:

- Deze dag wordt toegekend volgens dezelfde modaliteiten als voor de arbeiders
- Bestaande regelingen op ondernemingsniveau worden aangerekend op dit voordeel
- Deze regeling doet geen afbreuk aan bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak

8.1.1.2 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Er bestaat al een regeling inzake anciënniteitsverlof (cao van 25 november 2021, nr. 169.249).

Anciënniteit in de onderneming	Aantal dagen anciënniteitsverlof per jaar
Vanaf 10 jaar ononderbroken dienst	1
Vanaf 20 jaar ononderbroken dienst	2

8.2 Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

8.2.1 Duur van de schorsing

8.2.1.1 Enkel voor de arbeiders (PC 126.000)

De algemene regelgeving inzake tijdelijke werkloosheid biedt de volgende mogelijkheid: **vier weken volledige schorsing**, waarna een **verplichte werkweek** moet worden ingevoerd.

Het huidige sectorale koninklijk besluit dat voorziet in de mogelijkheid van **8 of 26 weken volledige schorsing**, heeft betrekking op de periode 2026.

De bepalingen van het koninklijk besluit dat de voorwaarden vaststelt waaronder het gebrek aan werk als gevolg van economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van arbeiders volledig schorst, worden **verlengd voor de jaren 2027, 2028 en 2029**.

Ter herinnering

Voor de periode van 1 januari tot en met 31 december 2026 maakt het huidige sectorale koninklijk besluit inzake economische werkloosheid het mogelijk:

- de arbeidsovereenkomsten van arbeiders gedurende 8 weken volledig te schorsen alvorens een verplichte werkweek in te voeren.
- de overeenkomsten gedurende 26 weken volledig te schorsen, uitsluitend voor ondernemingen:
 - waarvan het nettoresultaat vóór belastingen, vermeerderd met de afschrijvingen, negatief is voor het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot vrijstelling en waarvan de resultaten van de twee dienstjaren voorafgaand aan de aanvraag een verlies vertonen, of
 - die de helft van hun kapitaal hebben verloren, of
 - die de kennisgeving hebben gedaan bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, of
 - die, overeenkomstig de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de twee kalenderjaren voorafgaand aan de aanvraag tot vrijstelling een aantal werkloosheidsdagen hebben gekend dat ten minste gelijk is aan 50 % van het totale aantal dagen dat voor arbeiders bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is aangegeven.

De onderneming die gebruik maakt van de afwijking moet aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling van de plaats waar de onderneming is gevestigd, meedelen aan welke van de vier bovengenoemde voorwaarden zij voldoet. Zij moet het bewijs daarvan bijvoegen.

Bron: Koninklijk besluit van 19 december 2025 – Belgisch Staatsblad van 30 december 2025.



De sociale partners bereikten een akkoord over de duur van de schorsing. Dat akkoord kan echter pas toegepast worden nadat de goedkeuring van de minister van Werk verschenen is in het Belgisch Staatsblad, in de vorm van een koninklijk besluit (KB).



LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 176 van de NAR van 30 juni 2025. pdf](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 183 van de NAR van 21 oktober 2025.pdf](#)
- [Vereenvoudigde procedure economische werkloosheid bedienden verlengd tot 30 juni 2029 | Lex4You](#)

8.3 Tijdskrediet

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

8.3.1.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

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

Motief	Voor maximum
Vorming	36 maanden
Zorg	51 maanden

De momenteel geldende cao is de cao van 25 november 2021 (nr. 169.277). Deze cao is van kracht sinds 1 januari 2022.

8.3.1.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

Voor de periode van **1 januari 2026 tot en met 31 december 2029** zal jouw sector een cao sluiten die de mogelijkheid **verlengt** om voltijds of halftijds tijdskrediet met motief op te nemen.

Motief	Anciënniteit in de onderneming	Voor maximum
Vorming	Minder dan 5 jaar	24 maanden
	Minstens 5 jaar	36 maanden
Zorg	Minder dan 5 jaar	24 maanden
	Minstens 5 jaar	36 maanden

Je sector verlengt dus de cao van 9 juli 2025 (nr. 194.507), die de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025 dekt.

8.3.1.3 Voor de arbeiders en de bedienden (PC 126.000 en PC 126.240)

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, 1/5 ^{de})
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

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

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

8.3.2.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Je sector voorziet de mogelijkheid om vanaf 50 jaar een tijdskrediet van 1/5e op te nemen aan het einde van de loopbaan, op voorwaarde dat er minstens 28 jaar beroepsloopbaan is.

In dat geval bestaat er recht op tijdskrediet, maar zonder uitkeringen.

Je sector heeft de volgende **CAO voor onbepaalde duur** gesloten:

- CAO van 25 november 2021 (nr. 169.277). Deze CAO is van kracht sinds 1 januari 2022.

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

8.3.2.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

Je sector **voorzag niet in de mogelijkheid** om vanaf 50 jaar een tijdskrediet van 1/5e op te nemen aan het einde van je loopbaan, op voorwaarde dat er sprake was van een loopbaan van ten minste 28 jaar.

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

8.3.3.1 Voor de arbeiders en de bedienden (PC 126.000 en 126.240)

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:

- Voor de arbeiders: cao van 9 juli 2025 (nr. 194.506)
- Voor de bedienden: cao van 9 juli 2025 (nr. 194.507)

Voor de periode van **1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 en van 1 januari 2028 tot en met 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 eindeloopbaan
55 jaar	Vermindering met 1/5de
55 jaar	Halftijds

8.3.4 Aanvullende vergoeding tijdskrediet

8.3.4.1 Nieuw – voor de arbeiders (PC 126.000)

Vanaf 1 januari 2026 voert jouw sector een aanvullende vergoeding in voor arbeiders in het kader van een tijdskrediet eindeloopbaan, in de vorm van een vermindering van 1/5e, ten laste van het FBZ (zie punt 10.1.3.1).

8.3.4.2 Voor de bedienden (PC 126.240)

Deze vergoeding bestaat al voor bedienden en wordt verlengd.

Voor de **periode van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029 verlengt** jouw sector de toekenning van de aanvullende vergoeding. (zie punt 10.1.3.2).



LEES OOK

- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de NAR van 27 juni 2012](#)
- [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](#)
- [Tijdskrediet landingsbanen: recht op uitkeringen vanaf 55 jaar | Lex4You](#)
- [Vakantie en afwezigheid > Tijdskrediet | Lex4You](#)
- [Langer werken voor landingsbaan met uitkering | Lex4You](#)

9 Beëindiging van arbeidsovereenkomsten

9.1 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](#)

9.2 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](#)

9.3 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 bedrijfstoelage (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 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](#)
- [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/43 van de NAR van 21 oktober 2025. pdf](#)
- [Definitief einde voor het SWT | Lex4You](#)

9.4 Outplacement

Je sector heeft een cao voor bepaalde duur afgesloten op het gebied van outplacement. Deze cao was van toepassing van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025:

- Voor arbeiders: cao van 15 januari 2025 (nr. 191.994)
- Voor bedienden: cao van 15 januari 2025 (nr. 191.975).

Voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2026 zal je sector een cao afsluiten die de bestaande bepalingen inzake outplacement verlengt.

Voor meer informatie kan je terecht op de website van het opleidingscentrum Woodwize: [Woodwize | HR Advies - Uitstroom](#).



LEES OOK

- [Outplacement | Lex4You](#)

10 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.



LEES OOK

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

10.1 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 [FBZ | Fonds voor bestaanszekerheid](#).

10.1.1 Voor de arbeiders

Vanaf 1 april 2026 worden alle aanvullende vergoedingen aangepast (met uitzondering van de bedragen die verband houden met de “blijfpremie” en de vergoeding in geval van “fysische handicap”, die op een andere datum in werking treden *).

Daardoor worden de aanvullende vergoedingen als volgt verhoogd:

Type vergoeding	Bedrag
Vanaf	1 april 2026
Aanvullende vergoeding voor gelijkgestelde dagen	3,18 euro (ipv 3 euro)
Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid	5,09 euro (ipv 4,80 euro)
Extra toeslag in geval van tijdelijke werkloosheid	Raadpleeg punt 4.5.1
Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval	5,17 euro (ipv 4,88 euro)
Aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid	• 5,97 euro (ipv 5,63 euro) • 6,81 euro (ipv 6,42 euro)
Weduwe gepensioneerde	947,35 euro (ipv 893,56 euro)
Fysische handicap	Vanaf 1 januari 2026 * • 631,56 euro (ipv 595,70 euro)
Weduwe fysische handicap	Vanaf 1 januari 2026 * • 631,56 euro (ipv 595,70 euro)
Tegemoetkoming bij dodelijk arbeidsongeval	• 7.504,33 euro (ipv 7 078,22 euro) • 1.001,25 euro (ipv 944,40 euro)
Tegemoetkoming bij arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid	• 1.001,25 euro (ipv 944,40 euro) • 750,30 euro (ipv 707,70 euro)
Blijfpremie	Vanaf de referteperiode die aanvangt op 1 juli 2026 • 121,02 euro (ipv 114,15 euro)

10.1.2 In geval van tijdskrediet « eindeloopbaan »

10.1.2.1 **Nieuw** - voor de arbeiders (PC 126.000)

Voor de periode **van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029** voert jouw sector een aanvullende uitkering in, in het kader van een tijdskrediet eindeloopbaan, in de vorm van een vermindering van 1/5e voor arbeiders in de sector.

Toepassingsgebied	Arbeiders die in of starten met een tijdskrediet eindeloopbaan voor een 1/5^{de} vermindering , vanaf 55 jaar .
Bedrag	92,45 euro per maand. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.
Modaliteiten	De premie wordt betaald per volledige kalendermaand.

10.1.2.2 *Voor de bedienden (PC 126.240)*

De bovengenoemde vergoeding bestaat al voor bedienden.

Voor de periode **van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029 verlengt** jouw sector de aanvullende vergoeding in het kader van een tijdskrediet eindeloopbaan, in de vorm van een vermindering van 1/5e, voor bedienden in de sector.

Klik voor meer informatie op de volgende link: [Tijdskrediet bedienden](#).



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

11 Sociaal overleg

11.1 Syndicale premie

11.1.1 Voor de arbeiders (PC 126.000)

Er bestaat al een syndicale premie.

11.1.2 **NIEUW** - Voor de bedienden (PC 126.240)

In de loop van 2026 zullen binnen het beheerscomité de nodige afspraken worden gemaakt voor de toekenning van het sociaal voordeel aan de bedienden, in overeenstemming met akkoord 2023-2024.

12 Diverse

12.1 Verlenging van bestaande cao's

Voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 verlengt jouw sector alle **cao's van bepaalde duur** die niet uitdrukkelijk in deze overeenkomst worden vermeld.

13 Respect voor de sociale vrede

Je sector voorziet een clausule van sociale vrede gedurende de looptijd van dit akkoord (2025 en 2026).

Meer info? Contacteer ons!

@ myHR@securex.be
www.securex.be

