



PC 109 & 215 Kleding- en Confectiebedrijf

Sectoraal akkoord 2025 – 2026

1) Maaltijdcheques

Vanaf 01/04/2026 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 1,25 EUR. Bijgevolg hebben werknemers vanaf die datum recht op maaltijdcheques met een nominale waarde van 6,25 EUR per cheque. Hierbij bedraagt de werkgeverstussenkomst 5,16 EUR en de werknemerstussenkomst 1,09 EUR.

De verhoging van de maaltijdcheques moet ook worden toegekend door werkgevers die op ondernemingsniveau reeds maaltijdcheques toekennen met een hogere waarde dan hetgeen sectoraal verplicht is. In de ondernemingen waar de maaltijdcheque het fiscaal maximum had bereikt op 06/01/2026, moet de werkgever voorzien in een gelijkwaardig voordeel van 1,25 EUR.

Vanuit Accuria zullen wij automatisch het nodige doen voor de verhoging van de maaltijdcheques, inclusief een rechtzetting voor de maand april 2026. Hierbij zullen wij ons baseren op de sectorale regelgeving. Indien je als werkgever een hoger bedrag aan maaltijdcheques zou willen toekennen dan hetgeen sectoraal verplicht is, gelieve dan contact op te nemen met jouw dossierbeheerder.

2) Tijdelijke werkloosheid (enkel van toepassing op arbeiders)

Vanaf 01/01/2026 verhoogt het sectoraal supplement bij economische werkloosheid met 1,5 EUR. Dit geeft de volgende bedragen:

- 7,5 EUR voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid.
- 6,5 EUR voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid.

Het supplement van 2 EUR dat verschuldigd is aan de werknemer conform art. 51 § 8 van de wet op arbeidsovereenkomsten zit ook in deze verhoging verrekend.

Het supplement dat de werkgever moet betalen ter compensatie van de verlaging van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid van 65% naar 60 % wordt vanaf 01/01/2026 verrekend naar de 5-dagen week voor de terugbetaling door het Fonds aan de werkgever. Concreet komt het vorige supplement van 5,20 EUR dan te liggen op 6,24 EUR.



3) Mobiliteit (enkel van toepassing op bedienden)

Het loonplafond van de bedienden voor de terugbetaling van de private vervoerskosten wordt vanaf 01/01/2026 vastgelegd op 42.000 EUR. De bediende met een jaarloon dat lager of gelijk is aan dit plafond, heeft recht op een terugbetaling van de private vervoerskosten door de werkgever.

4) Opleg ter ondersteuning van ouders met jonge kinderen

De sectorale opleg ter ondersteuning van ouders met jonge kinderen bedraagt voor 2025 3 EUR per dag en maximum 300 EUR per jaar en wordt vanaf 01/01/2026 verhoogd naar 5 EUR per dag en maximum 500 EUR per jaar. De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

5) Opleg bij progressieve werkhervatting.

Vanaf 01/01/2026 wordt een opleg bij progressieve werkhervatting ten laste van het sociaal Fonds ingevoerd. Hiermee willen de sectorale sociale partners inspelen op de problematiek van langdurige ziekte en de re-integratie van werknemers in de ondernemingen. Werknemers die na ziekte het werk onmiddellijk volledig hervatten (dus niet progressief) hebben geen recht op de sectorale opleg.

De werknemer opent het recht op deze opleg na de maand van gewaarborgd loon. Bij een progressieve werkhervatting van:

- Minstens 40% heeft de werknemer recht op een opleg van 75 EUR per maand gedurende 2 maanden.
- Minimum 80% heeft de werknemer recht op een opleg van 75 EUR per maand gedurende 4 maanden.

Indien de werknemer progressief het werk hervat aan 40% en binnen de 6 maand zijn arbeid opschaalt naar 80%, dan heeft hij ook recht op een bijkomende opleg van 75 EUR voor 2 maanden.



De werknemer die het werk progressief hervat, heeft dus voor maximaal 4 maanden recht op een opleg van 75 EUR. Echter zal de werknemer die binnen het jaar het werk volledig hervat, recht hebben op een bijkomende opleg van 150 EUR. Deze opleg zal de werknemer ontvangen na 1 maand volledige werkhervatting.

6) Anciënniteitsverlof

Vanaf 01/01/2026 hebben de werknemers recht op een dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar en mits 25 jaar sectoranciënniteit. Deze dag komt ten laste van het Fonds. De werkgevers zullen deze dag kunnen terugvorderen bij het Fonds vanaf het einde van het kwartaal waarin het verlof is opgenomen.

7) Vorming en opleiding

De sociale partners zullen in de schoot van IVOC een sectoraal model van opleidingsplan maken met aandacht voor diversiteit en kennisborging. Dit model zal suppletief van toepassing zijn in de sector.

8) Due diligence

De sociale partners onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.

9) Flexi-jobs

De sociale partners komen overeen om een sectoraal kader uit te werken rond het gebruik van flexi-jobs in de ondernemingen. Van zodra het wettelijk kader rond flexi-jobs bekend is, zullen zij de werkzaamheden hierover opstarten.