

## PC 100 Arbeiders

### Sectoraal akkoord 2025 – 2026

Belangrijk om mee te geven is dat er op sectoraal niveau niets beslist werd m.b.t. maaltijdcheques. Bijgevolg heb je als werkgever dan ook zelf de keuze om de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques voor jouw werknemers al dan niet te verhogen. Hiervoor zal je dan wel individuele overeenkomsten moeten opstellen of een ondernemings-cao moeten afsluiten.

Ter herinnering: vanaf 01/01/2026 bedraagt de maximale waarde per maaltijdcheque 10 EUR, met een maximale werkgeversbijdrage van 8,91 EUR per cheque en een minimale werknemersbijdrage van 1,09 EUR per cheque. Een verhoging van de werkgeversbijdrage met maximaal 2 EUR is uitgesloten uit de loonnorm voor de periode vanaf 01/01/2026 t.e.m. 31/12/2026.

#### **1) Suppletieve regeling van loonindexering voor de periode 2025 – 2026**

Voor de arbeiders van de ondernemingen waarin geen regeling van loonindexering wordt toegepast en van wie het uurloon hoger is dan het sectorale minimumuurloon, wordt voor de periode 2025 – 2026 het vast uurloon op 01/01/2026 en op 01/01/2027 aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidscijfer. Op 01/01/2026 bedroeg het percentage van de suppletieve indexering 2,21%.

Effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen die in de loop van 2025 en 2026 werden of worden toegekend, kunnen worden verrekend op de hierboven voorziene loonaanpassingen. Automatische verhogingen van het loon, bonussen in het kader van CAO nr. 90, een koopkrachtpremie en kostenvergoedingen komen daartoe niet in aanmerking. De voordelen worden op basis van hun totale kost (bruto + patronale RSZ) aangerekend op de loonkost van de hierboven voorziene loonaanpassingen.

#### **2) Jaarlijkse premie**

Vanaf 01/01/2026 worden de afwezigheden wegens profylactisch verlof en borstvoedingsverlof gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse premie.

### **3) Vervoerskosten**

Vanaf 01/01/2026 wordt de tussenkomst van de werkgever voor arbeiders die gebruik maken van de trein verhoogd naar 80% van de prijs van de treinkaart in 2<sup>e</sup> klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf de eerste kilometer. Daarbij wordt aan de ondernemingen aanbevolen om een derdebetalersregeling af te sluiten met de NMBS waarbij de resterende 20% door de overheid ten laste wordt genomen, zodat de arbeider kan genieten van een kosteloos woon-werkverkeer met de trein.

Vanaf 01/10/2026 zal de fietsvergoeding verhoogd worden naar 0,32 EUR per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 12,80 EUR (max. 40 km heen en terug) per werkdag. Ter info: momenteel bedraagt de fietsvergoeding 0,27 EUR per km. De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst in het openbaar vervoer.

### **4) Klein verlet**

Vanaf 01/01/2026 wordt het recht op rouwverlof uitgebreid. Bij overlijden van de partner of van een kind zal de werknemer recht hebben op 12 dagen klein verlet (10 dagen + 2 sectorale dagen). Bij overlijden van de (schoon)ouders zal de werknemer recht hebben op 5 dagen klein verlet (3 dagen + 2 sectorale dagen).

De eerste 3 dagen moeten naar keuze van de werknemer worden opgenomen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en die eindigt op de dag van de begrafenis. De resterende dagen moeten worden opgenomen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Van deze periodes kan worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

### **5) Bijdrage Fonds**

Vanaf 01/04/2026 wordt de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid verhoogd tot 0,15% van de brutoloonmassa.