

PC 110 Textielverzorging

Sectoraal akkoord 2025 – 2026

1) Maaltijdcheques

Vanaf 01/01/2026 wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de maaltijdcheque verhoogd met 1 EUR. Bijgevolg hebben voltijds tewerkgestelde werknemers vanaf die datum per effectief gepresteerde dag recht op maaltijdcheques met een nominale waarde van 7,50 EUR per cheque. Hierbij bedraagt de werkgeverstussenkomst 6,41 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.

Vanuit Accuria zullen wij automatisch het nodige doen voor de verhoging van de maaltijdcheques, inclusief rechtzettingen voor het verleden. 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) Eindejaarspremie

Het bedrag per effectief gewerkt uur van de eindejaarspremie voor de arbeiders die werken in een bedrijf met minder dan 50 werknemers en een arbeidsduur hebben van 38u, wordt verhoogd in twee fasen, zijnde 2026 en 2027, om zo het verschil met de bedrijven met meer dan 50 werknemers weg te werken.

Deze verhoging zal worden toegepast op de bedragen van de eindejaarspremie die van toepassing zijn vanaf januari 2026. De verhoging in de eerste fase bedraagt 0,04 EUR. In de tweede fase zal het resterende verschil worden weggewerkt.

3) Mobiliteit

Vanaf 01/01/2026 bedraagt de forfaitaire mobiliteitsvergoeding 2,20 EUR per gewerkte dag.

4) Gemeenschappelijk fonds

4.1) Economische werkloosheid

Vanaf 01/01/2026 wordt het sectoraal supplement bij economische werkloosheid verhoogd met 2 EUR, waardoor het supplement 5 EUR bedraagt voor de eerste 35 dagen en 4 EUR voor de volgende 35 dagen. Dit supplement komt bovenop het wettelijk supplement van 2 EUR per dag dat ten laste van de werkgever blijft.

De werkgever betaalt dit sectorale supplement met de loonafrekening en kan dit nadien terugvorderen bij het gemeenschappelijk fonds van de textielverzorging.

4.2) Kinderopvang

Vanaf 01/01/2026 wordt de sectorale kinderopvang verhoogd tot 5 EUR per dag met een maximum van 500 EUR per jaar. De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

4.3) Progressieve werkhervatting

Vanaf 01/01/2026 hebben werknemers die na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid het werk progressief hervatten gedurende de eerste 4 maanden van deze progressieve werkhervatting recht op een sectorale opleg van 100 EUR bruto per maand.

Het recht op deze sectorale opleg geldt éénmalig voor een periode van 4 maanden en voor zover het werk minstens aan een percentage van 50% wordt hervat en de maand van gewaarborgd loon gepasseerd is. Deeltijds tewerkgestelde werknemers hebben pro rata temporis hun arbeidsregime recht op de sectorale opleg.

De werkgever is ertoe gehouden deze opleg te betalen en zal deze nadien kunnen terugvorderen bij het gemeenschappelijk fonds der textielverzorging.



5) Anciënniteits- en loopbaanverlof

Vanaf 01/01/2026 wordt het aantal jaar sectoranciënniteit dat vereist is voor het anciënniteitsverlof als volgt gewijzigd:

- De eerste dag anciënniteitsverlof: van 12 jaar naar 10 jaar sectoranciënniteit.
- De tweede dag anciënniteitsverlof: van 25 jaar naar 22 jaar sectoranciënniteit.
- De derde dag anciënniteitsverlof: van 30 jaar naar 27 jaar sectoranciënniteit.

Vanaf 01/01/2026 wordt een stelsel van loopbaanverlof ingevoerd. Werknemers hebben recht op een dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar en mits 25 jaar sectoranciënniteit.

Deze dag loopbaanverlof komt ten laste van het gemeenschappelijk fonds van de textielverzorging. De werkgever kan deze dag op het einde van het boekjaar terugvorderen bij het fonds.

6) Arbeidsduur

Vanaf 01/01/2026 kan de maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur naar 40u worden gebracht op voorwaarde dat deze verhoging gebeurt via een ondernemingscao. Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd om naar een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur te gaan, met een toekenning van ADV-dagen. Zo wordt een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van 38u per week bekomen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers en een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van 37,50u per week voor ondernemingen van 50 werknemers en meer.

De invoering van een gemiddelde arbeidsduur op ondernemingsniveau gebeurt volgens de volgende principes:

- Per 10 min die wekelijks extra worden gepresteerd bovenop de gemiddelde arbeidsduur wordt 1 dag ADV toegekend.
- De sociale partners raden aan dat een onderneming die een gemiddelde arbeidsduur invoert, voor de toekenning van de maaltijdcheques gebruik maakt van de alternatieve telling, om zo het recht van de werknemers op maaltijdcheques te garanderen.
- De ADV-dagen die worden toegekend om een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van 38 uur of 37,5 uur per week te bereiken, zullen betaalde ADV-dagen zijn, behoudens andere afspraken op ondernemingsniveau.

7) Vorming

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

8) Flexi- jobs

De sociale partners zullen een kader uitwerken rond het gebruik van **flexi-jobs** in de ondernemingen in de sector. Van zodra het wettelijk kader rond flexi-jobs bekend is, zullen zij de werkzaamheden hierover opstarten.

9) Varia

De sociale partners engageren zich om de actualisatie van de **sectorale functieclassificatie** in 2026 te bespreken in het paritair comité. Hiertoe kan er een deskundige van werknemers- en werkgeverszijde worden uitgenodigd.

In het kader van het **eenheidsstatuut en de vereenvoudiging van de paritaire comités**, zullen de sociale partners besprekingen opstarten over de bedienden die werkzaam zijn in de textielverzorging en die ressorteren onder paritair comité 200.