

PC 112 Garagebedrijf

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 arbeiders 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) Sociaal fonds

- De bedragen uitgekeerd door het Sociaal Fonds worden geïndexeerd met 6,87%, wat overeenstemt met de indexatie van de minimumlonen in 2024, 2025 en 2026. Het gaat hierbij dan o.a. over de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid en ziekte.
- Vanaf 01/01/01/2026 t.e.m. 31/12/2027 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 12 jaar in een erkende gezins- of groepsopvang, alsook voor voor- en naschoolse opvang, inclusief kampen, en bedraagt maximaal 4 EUR per dag, per kind, met een maximum van 428 EUR per jaar, per kind.
- De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.
- Voor de periode vanaf 01/01/2026 t.e.m. 31/12/2027 kan een zwangere arbeidster een aanvullende vergoeding aanvragen van 300 EUR op vertoon van een attest van haar behandelende arts of gynaecoloog.



2) Fietsvergoeding

Vanaf 01/07/2026 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,32 EUR per effectief afgelegde kilometer, voor maximaal 40 km (heen en terug) per werkdag, voor werknemers die zich voor een gedeelte of voor de hele afstand met de fiets verplaatsen. Boven de 40 km per werkdag blijft de tussenkomst privévervoer van toepassing.

3) Anciënniteits- en loopbaanverlof

Vanaf 01/01/2026 heeft de werknemer recht op 1 dag anciënniteitsverlof vanaf 12 jaar anciënniteit in de onderneming (in plaats van 15 jaar).

Vanaf 01/01/2026 is volgende regeling m.b.t. loopbaanverlof van toepassing:

- Vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt: 1 bijkomende verlofdag per jaar.
- Vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 58 jaar bereikt: een 2^e bijkomende verlofdag per jaar.
- Vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 59 jaar bereikt: een 3^e bijkomende verlofdag per jaar.
- Vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt: een 4^e bijkomende verlofdag per jaar.

Eventueel gunstigere regelingen op ondernemingsniveau blijven wel behouden.

4) Flexi-jobs

Werknemers onder het statuut 'flexi-job' die in het bedrijf technische activiteiten verrichten aan hybride voertuigen, elektrische voertuigen of voertuigen met een waterstofaandrijving, moeten beschikken over het sectoraal certificaat 'veiligheid', toepasselijk voor de uitgevoerde activiteiten.



5) Vorming en opleiding

5.1) Opleidingsinspanningen

Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers behouden het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 1 dag per jaar.

Ondernemingen die tussen 10 en 19 voltijdse werknemers tewerkstellen, behouden eveneens het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 1,25 dag per jaar vanaf 2026 en 1,5 dag per jaar vanaf 2027.

Ondernemingen met meer dan 20 voltijdse werknemers verkrijgen een individueel recht op opleiding van 4 dagen per jaar in 2026, 4,5 dag per jaar voor de periode 2027 – 2028 en 5 dagen per jaar vanaf 2029.

5.2) Vormingskrediet

De tussenkomst in het vormingskrediet wordt verhoogd van 45 EUR per dag naar 48 EUR per dag.

5.3) Peterschapsopleiding

Elke onderneming heeft vanaf 01/01/2026 t.e.m. 31/12/2027 recht op één peterschapsopleiding georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams opleidingsverlof valt. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap heeft recht op een peterschapsopleiding georganiseerd door EDUCAM.

6) Re-integratie

Afwezigheid door langdurige ziekte heeft een grote impact voor de werkgever, voor de sociale zekerheid en voor de maatschappij, maar zeker ook voor de arbeidsongeschikte werknemer zelf. Hoe langer iemand arbeidsongeschikt is, hoe hoger de drempel veelal wordt om opnieuw duurzaam aan de slag te gaan.



Re-integratie bij de werkgever, of het faciliteren van de werkhervatting van arbeiders na een (langdurige) herstelperiode bij ziekte of ongeval of die een specifieke gezondheidsproblematiek hebben, is dan ook van het grootste belang.

In dat kader wensen de sociale partners het reglementair kader extra onder de aandacht te brengen door de werkgevers en de arbeiders in de sector via het Sociaal Fonds PC 112 good practices, instrumenten, etc. aan te reiken, alsook een brede campagne rond de problematiek te organiseren. De raad van beheer van het Sociaal Fonds PC 112 zal zich over de concrete invulling buigen.

De sociale partners richten zich ook tot Educam om de problematiek in het opleidingsaanbod voldoende aan bod te laten komen.

7) Varia

- **Werkgroep functieclassificatie:** er zal een definitieve collectieve arbeidsovereenkomst functieclassificatie worden afgesloten op uiterlijk 30/06/2026.
- **Engagementsverklaring jeugdlonen:** de sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten.
- **Artificiële intelligentie (AI):** de sociale partners besteden in het sectoraal akkoord bijzondere aandacht aan AI, waarbij zij onderstrepen dat dit nieuwe perspectieven opent, maar ook wijzen op de uitdagingen die dit met zich meebrengt.