

## PC 337 Non-profitsector

### 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) Sectorale functieclassificatie

De sociale partners zullen starten met de opmaak van een sectorale functieclassificatie. Hierbij wordt expliciet het engagement aangegaan om, na de invoering van deze sectorale functieclassificatie, de gesprekken op te starten met het oog op de invoering van faire, correcte en haalbare sectorale minimumbarema's.

#### 2) Eindejaarspremie

Er wordt expliciet bevestigd dat het bedrag van de eindejaarspremie, in lijn met de behandeling van het vakantiegeld in CAO nr. 43, niet in aanmerking genomen kan worden om het GGMMI te bereiken.

#### 3) Fietslease

Op sectoraal niveau zal de optie voorzien worden om een fietslease-systeem mogelijk te maken via een deel van de eindejaarspremie. Hiervoor zal er een ondernemings-cao moeten worden opgesteld, waarvoor de sectorale cao een model zal voorzien.



Andere vormen van cafetariaplannen die ruimer gaan dan fietslease worden in dit kader niet aangeboden. De optimalisatie naar een fietsleasesysteem zal niet mogelijk zijn wanneer de ondernemingen betalen op basis van het GGMMI.

#### **4) Woon-werkverkeer / dienstverplaatsingen**

De vergoeding voor woon-werkverkeer zal in de toekomst beter worden gedefinieerd door gemotoriseerde voortbewegingstoestellen zoals (e-)steps en hoverboards uit te sluiten. Personen die zich verplaatsen met andere verplaatsingsmiddelen waarbij trapondersteuning is voorzien, hebben wel recht op een vergoeding. Voor elektrische rolstoelen en elektrische rolwagens voor personen met beperkte mobiliteit wordt een afwijkende vergoeding voorzien.

De eerste verplaatsing van de dag, ook als die niet naar de vaste werkplaats is, wordt beschouwd als woon-werkverkeer. Deze afspraak beperkt zich tot de discussie over de vergoeding woon-werkverkeer en is niet interpreteerbaar voor wat arbeidstijd betreft. Bestaande regelingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

De sociale partners zullen gesprekken aangaan met de verschillende regionale overheden om mogelijkheden te onderzoeken die het afsluiten van derdebetalersregelingen met regionale vervoersdiensten (de Lijn, TEC, MIVB) op een voordelige manier mogelijk maken.

#### **5) Anciënniteitsverlof**

Werknemers die een bepaalde anciënniteit bereiken, zullen bijkomend recht hebben op anciënniteitsdagen die toegekend worden na respectievelijk 10 en 13 jaar. De specifieke toekenningmodaliteiten zullen later worden uitgewerkt.

#### **6) Aaneensluitende vakantie**

Werknemers zullen recht krijgen op 3 weken aaneensluitende vakantie met 3 weekends (met inachtneming van de noodwendigheden van de dienst). Dit moet voldoende mogelijkheid garanderen om tijdens het groot verlof te kunnen recupereren zonder onderbreking.



Accuria

## 7) Flexi-jobs

Er komt geen algemeen verbod op flexi-jobs in de sector.

De sociale partners spreken het engagement uit om, na het verschijnen van de nieuwe regelgeving omtrent de invoering van flexi-jobs, het gesprek hierover verder aan te gaan. Hierbij zullen afspraken gemaakt worden die afgestemd zijn op de afspraken hierrond in de andere social profitsectoren met als hoofddoel het behoud van een level playing field om zo de oneerlijke concurrentie tussen sectoren maximaal te vermijden.