

## PC 149.01

# Elektriciens: installatie en distributie Sectoraal akkoord 2025 – 2026

### 1) Maaltijdcheques

Vanaf 01/10/2026 moeten er op ondernemingsniveau maaltijdcheques worden ingevoerd of verhoogd. Als werkgever moet je hierbij uiterlijk tegen 30/09/2026 een keuze maken tussen 2 mogelijke scenario's. In ondernemingen met een syndicale delegatie moet er eerst voorafgaandelijk overleg plaatsvinden, vooraleer er een keuze gemaakt wordt. Hieronder kan je de nodige info over deze scenario's terugvinden.

#### 1.1) Scenario 1

##### **Werkgevers die nog geen maaltijdcheques toekennen**

Vanaf 01/10/2026 kent de werkgever maaltijdcheques toe met een werkgeversbijdrage van 2 EUR per cheque en een minimale werknemersbijdrage van 1,09 EUR per cheque. Hierdoor bedraagt de minimale nominale waarde van elke maaltijdcheque 3,09 EUR.

##### **Werkgevers die al maaltijdcheques toekennen**

Vanaf 01/10/2026 verhoogt de werkgever de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques met 2 EUR per cheque.

##### **Opheffing toekenning ecocheques**

In dit scenario worden de sectorale ecocheques ter waarde van 250 EUR afgeschaft vanaf 01/10/2026. Deze werkgevers moeten nog een laatste keer ecocheques toekennen voor de referteperiode vanaf 01/10/2025 t.e.m. 30/09/2026.

## **1.2) Scenario 2**

### **Werkgevers die nog geen maaltijdcheques toekennen**

Vanaf 01/10/2026 kent de werkgever maaltijdcheques toe met een werkgeversbijdrage van 1 EUR per cheque en een minimale werknemersbijdrage van 1,09 EUR per cheque. Hierdoor bedraagt de minimale nominale waarde van elke maaltijdcheque 2,09 EUR.

### **Werkgevers die al maaltijdcheques toekennen**

Vanaf 01/10/2026 verhoogt de werkgever de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques met 1 EUR per cheque.

### **Behoud van sectorale ecocheques en/of alternatieve besteding**

Werkgevers die kiezen voor dit scenario behouden de ecocheques en/of de alternatieve besteding ter omzetting van de ecocheques.

## **1.3) Uitzonderingen**

- Voor werkgevers die gebruik maken van de maaltijdvergoeding (het forfait “baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd”) wordt, in de plaats van de invoering of verhoging van de maaltijdcheques, dit forfait verhoogd met het bedrag dat overeenstemt met het hierboven gekozen scenario (op voorwaarde dat het wettelijke plafond zoals aanvaard door de RSZ in de onderneming nog niet is bereikt).
- Werkgevers die in 2026 reeds in de invoering of de verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque of verhoging van de maaltijdvergoeding hebben voorzien, mogen dit aanrekenen op de hierboven vermelde invoering of verhoging.

## **1.4) Belangrijke informatie**

Het sectoraal akkoord bepaalt dat, indien je als onderneming geen keuze hebt gemaakt tussen de twee scenario's tegen 30/09/2026, dan automatisch scenario 2 van toepassing zal zijn.

**Wij zouden dan ook willen vragen om uiterlijk tegen 30/09/2026 jouw keuze door te geven aan jouw dossierbeheerder. Zoniet, dan zullen wij ervan uitgaan dat automatisch scenario 2 van toepassing is voor jouw onderneming.**

Vanuit Accuria zullen wij vervolgens het nodige doen voor de invoering / verhoging van de maaltijdcheques of maaltijdvergoedingen, inclusief de maandelijkse loonboekingen. Uiteraard zullen wij hierbij ook rekening houden met de hierboven vermelde uitzonderingen.

Ook de maandelijkse bestelling van de maaltijdcheques kunnen wij voor jou plaatsen als je dat wenst. Indien je nog geen samenwerking zou hebben met een leverancier van maaltijdcheques, dan bevelen wij jou graag onze partner Monizze aan.

## **2) Vervoer en mobiliteit**

Vanaf 01/10/2026 wordt de **fietsvergoeding** opgetrokken naar 0,32 EUR per km, met een maximum van 40 kilometer (heen en terug) en 12,80 EUR per dag. Hierbij kan de fietsvergoeding in geen geval lager zijn dan de tussenkomst van de werkgever in privévervoer.

Vanaf 01/01/2026 wordt het aantal kilometers voor de toekenning van de dag **mobilitetsverlof** verlaagd naar 25.000 km per jaar.

## **3) Fonds voor bestaanszekerheid**

Vanaf 01/01/2026 worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 7,09%. Het betreft alle aanvullende vergoedingen, uitgezonderd de vergoedingen voor de tussenkomst in kinderopvang.

## **4) Flexi-jobs**

De sociale partners benadrukken het belang voor arbeiders onder het statuut flexi-job om voor de betrokken functies over de nodige competenties en certificaten inzake veiligheid te beschikken.

## **5) Vorming en opleiding**

Het opleidingsplan wordt opgesteld en toegepast conform de bepalingen van de Arbeidsdeal. Ondernemingen die wettelijk verplicht zijn om een opleidingsplan op te stellen, bezorgen dit opleidingsplan aan Volta. Ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn niet verplicht om een opleidingsplan op te stellen, maar dit wordt door de sociale partners echter wel aanbevolen.

Vanaf 01/01/2026 worden de bedragen van het premiekrediet met 5,89% geïndexeerd. Hierdoor bedraagt het bedrag van het premiekrediet 23,30 EUR voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers en 19,06 EUR voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers.

Opleidingen gevolgd bij Volta waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot en met 31/12/2027.

## **6) Werkbaar werk**

### **6.1) Sectoraal model werkbaar werk**

Op ondernemingsvlak zal binnen de overlegorganen of met de vakbondsafgevaardigden of vakbondssecretarissen overleg worden gevoerd over stress, burn-out en ergonomie. Dit overleg zal worden ondersteund door tools die door Volta ter beschikking zullen worden gesteld.

### **6.2) Peterschap**

Elke peter heeft vanaf 01/01/2026 recht op één gratis peterschapsopleiding, die in aanmerking komt voor Vlaams Opleidingsverlof, georganiseerd door Volta. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op één gratis peterschapsopleiding, georganiseerd door Volta. Deze peterschapsopleidingen geven aanleiding tot een premiekrediet.

### **6.3) Loopbaanbegeleiding**

Elke arbeider heeft het recht om tenminste één keer per 5 jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever. De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding kan,

ten laste van het Sociaal Fonds, aanspraak maken op een terugbetaling. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s), met een maximum van 80 EUR per periode van 6 jaar.

#### **6.4) Zachte landingsbanen**

Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, kunnen arbeiders van tenminste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

Deze loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- Een overgang naar een alternatieve functie.
- De aanstelling als peter in het kader van een peterschapsproject.
- Een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.
- Een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5<sup>e</sup> arbeidsregime.

De arbeider die aan bepaalde voorwaarden voldoet, heeft recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 201,24 EUR bruto per maand. Deze vergoeding is ten laste van het Sociaal Fonds. De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan vóór de loopbaanwijziging; in voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

#### **6.5) Terugbetaling kosten kinderopvang**

Vanaf 01/01/2027 t.e.m. 31/12/2028 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling door Volta van de kosten voor kinderopvang die hebben plaatsgevonden in 2026 en 2027. Vanaf 01/01/2026 bedraagt deze terugbetaling 4,28 EUR per dag per kind met een maximum van 428,36 EUR per jaar per kind en gebeurt op basis van het fiscaal attest.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een erkende gezins-of groepsopvang en voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voorschoolse en naschoolse opvang en voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.