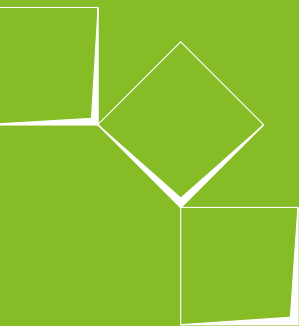




Betonindustrie

JULI 2026 | PSC 106.02



INHOUD

1. Minimumlonen
2. Maaltijdcheques (nieuw)
3. Ploegenpremies
4. Arbeidsduurvermindering
5. Eindejaarspremie
6. Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid
7. Bestaanszekerheid bij arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust en
geboorteverlof
8. Hospitalisatieverzekering
9. Tussenkost in de vervoerskosten
10. Individueel recht op opleiding
11. Anciënniteitsverlof
12. Anciënniteitspremie
13. Vergoeding bij dodelijk arbeidsongeval
14. Tijds krediet & landingsbaan
15. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
16. Blijfpremie
17. Sectoraal aanvullend pensioen (2de pijler)
18. Opzegtermijnen
19. Outplacement
20. Syndicale premie
21. Algemeen

1. MINIMUMLONEN

CATEGORIE	VANAF 1/5/2026
Hulparbeiders	€ 20,0746
Geoeffenden 2 ^{de} categorie	€ 20,2160
Geoeffenden 1 ^{ste} categorie	€ 20,4695
Vaklieden 2 ^{de} categorie	€ 20,9295
Vaklieden 1 ^{ste} categorie	€ 21,5862
Kuisman / Kuisvrouw	€ 17,8942

De indexering gebeurt per schijf van 2%.

JOBSTUDENTEN

Het sectoraal minimumuurloon wordt vastgelegd op 70% van het sectoraal minimumuurloon van de categorie hulparbeider, dat op dat moment van toepassing is.

2. MAALTIJDCHQUES (NIEUW!)

Op sectorniveau bestaat er vanaf 1 januari 2026 een maaltijdcheque met een totale waarde van € 3,09 (€ 1,09 werknemersbijdrage en € 2 werkgeversbijdrage) per effectief gepresteerde dag. Kreeg jij van jouw werkgever reeds maaltijdcheques? Dan worden deze vanaf 1 januari 2026 verhoogd met € 2. Deze bedragen zijn het sectorale minimum dat verplicht moet worden toegekend. Het is best mogelijk dat jij in jouw onderneming een hogere maaltijdcheque ontvangt, tot maximaal € 10.

3. PLOEGENPREMIES

PLOEG	VANAF 1/5/2026
Morgen- en namiddagploeg	€ 1,0617
Nachtploeg	€ 3,1842

4. ARBEIDSDUURVERMINDERING

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur.

Als het wekelijkse uurrooster meer uren voorziet, dan moeten er compensatiedagen ingevoerd worden.

Daarbovenop moet de werkgever per jaar nog twee dagen arbeidsduurvermindering betalen.

5. EINDEJAARSPREMIE

BEDRAG?

164,66 x gemiddelde minimumuurlonen voor de vijf productiecategorieën geldig op 1 december van het bewuste jaar, verhoogd met een anciënniteitspremie. Deze premie wordt geïndexeerd met 2% op hetzelfde ogenblik als de lonen.

Voor de eindejaarspremie van 2025 bedroeg de anciënniteitspremie:

- € 2,2665 per jaar voor de eerste 10 dienstjaren;
- € 6,0437 per jaar vanaf het 11^{de} dienstjaar.

BETALING?

De werkgever betaalt de eindejaarspremie tussen 16 en 20 december.

REFERTEPERIODE?

De referteperiode loopt van 1 december van het voorgaande jaar t.e.m. 30 november van het lopende jaar.

6. BESTAANSZEKERHEID BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De werkgever betaalt een vergoeding van € 13,77 per dag bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen (vanaf 1 april 2026).

In geval van tijdelijke werkloosheid om een andere reden komt daar € 10,48 per dag bovenop (vanaf 1 april 2026).

Het aantal vergoedingen is beperkt tot 85 dagen per jaar (uitgezonderd bij aanvraag van langdurige tijdelijke werkloosheid: 120 dagen).

Na uitputting van deze dagen, is er recht op € 2 per dag zonder beperking in tijd.

Daarbovenop moet jouw werkgever nog een bijkomend supplement betalen van € 5,31 (bedrag geldig vanaf 1 maart 2026) wanneer jouw bruto maandloon:

- < € 4.284, dan heb je recht op deze toeslag vanaf de eerste werkloosheidsdag;
- > € 4.284, dan heb je recht op deze toeslag vanaf de 27^{ste} dag tijdelijke werkloosheid in hetzelfde kalenderjaar bij dezelfde werkgever.

7. BESTAANSZEKERHEID BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, MOEDERSCHAPSRUST EN GEBOORTEVERLOF

BEDRAG?

Deze vergoeding bedraagt € 2,40 bruto per dag (5 dagen per week).

Je ontvangt de vergoeding bij arbeidsongeschiktheid en bij moederschapsrust vanaf de 2^{de} maand t.e.m. de 24^{ste} maand. In geval van geboorteverlof is deze vergoeding verschuldigd van de 4^{de} dag tot de 20^{ste} dag geboorteverlof.

BETALING?

De betaling gebeurt door het Sociaal Fonds, na indiening van een aanvraagformulier via jouw ACVBIE-secretariaat.

8. HOSPITALISATIEVERZEKERING

Alle arbeid(st)ers genieten automatisch van een hospitalisatieverzekering. De premie wordt, tot aan het (vervroegd) pensioen, betaald door het Sociaal Fonds. Nadien kan je dit verder zetten op eigen kosten.

De mogelijkheid bestaat om deze verzekering uit te breiden naar de gezinsleden mits een persoonlijke bijdrage. Dit kan enkel als hierover op ondernemingsniveau een cao gesloten werd met de werkgever.

9. TUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN

De werkgever komt tussen in de vervoerskosten als volgt:

VERVOERSMIDDEL		TUSSENKOMST
Openbaar vervoer		100% abonnement
Fiets		€ 0,32 per gereden km
Andere vervoermiddelen	Minder dan 5 km	Geen
	5 km en meer	Zie tabel volgende pagina



KM	DAGELIJKSE TUSSENKOMST VANAF 1/2/2026	KM	DAGELIJKSE TUSSENKOMST VANAF 1/2/2026
0 – 3		31 – 33	€ 6,77
4		34 – 36	€ 7,19
5	€ 2,51	37 – 39	€ 7,62
6	€ 2,68	40 – 42	€ 7,95
7	€ 2,83	43 – 45	€ 8,38
8	€ 3,01	46 – 48	€ 8,81
9	€ 3,16	49 – 51	€ 9,24
10	€ 3,33	52 – 54	€ 9,45
11	€ 3,48	55 – 57	€ 9,77
12	€ 3,65	58 – 60	€ 9,99
13	€ 3,80	61 – 65	€ 10,42
14	€ 3,97	66 – 70	€ 10,95
15	€ 4,12	71 – 75	€ 11,38
16	€ 4,30	76 – 80	€ 11,81
17	€ 4,45	81 – 85	€ 12,24
18	€ 4,62	86 – 90	€ 12,67
19	€ 4,77	91 – 95	€ 13,32
20	€ 4,94	96 – 100	€ 13,75
21	€ 5,09	101 – 105	€ 14,17
22	€ 5,26	106 – 110	€ 14,60
23	€ 5,37	111 – 115	€ 15,03
24	€ 5,58	116 – 120	€ 15,46
25	€ 5,69	121 – 125	€ 16,11
26	€ 5,91	126 – 130	€ 16,54
27	€ 6,01	131 – 135	€ 16,97
28	€ 6,23	136 – 140	€ 17,40
29	€ 6,34	141 – 145	€ 17,83
30	€ 6,55	146 – 150	€ 18,47

10. INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

In een onderneming met minstens 20 werknemers heb je recht op een aantal individuele opleidingsdagen volgens een groepspad.

2025 – 2026	3 opleidingsdagen per jaar
2027 – 2028	3,5 opleidingsdagen per jaar
2029 – 2030	4 opleidingsdagen per jaar
Vanaf 2031	5 opleidingsdagen per jaar

Werk je in een onderneming die minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstelt, dan heb je een individueel opleidingsrecht van minimum één opleidingsdag per jaar.

In een onderneming met minder dan 10 werknemers is er geen individueel opleidingsrecht.

Het opleidingsaanbod kan je consulteren op de website van het Sociaal Fonds (<https://fondsbeton.be/nl/home/>).

INTREDERSLONEN

Op voorwaarde dat de werkgever een opleidingsplan voorziet, kan het loon voor intreders (in de sector) uit categorie 1 t.e.m. 3 maximaal 6 maanden betaald worden aan 90%.

Opgelet!

Het opleidingsplan moet deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst.

11. ANCIËNNITEITSVERLOF

Heb je 18 jaar ondernemingsanciënniteit, dan krijg je jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof. Bij 23 jaar anciënniteit in de sector krijg je jaarlijks een 2^{de} betaalde dag anciënniteitsverlof.

12. ANCIËNNITEITSPREMIE

Bereik je een ononderbroken anciënniteit van 25 jaar binnen dezelfde onderneming, dan heb je recht op een éénmalige premie van € 1.250. Heb je een ononderbroken anciënniteit van 35 jaar binnen dezelfde onderneming, dan heb je recht op een éénmalige premie van € 1.750.

De werkgever betaalt jou deze premie in de maand volgend op deze waarin je de anciënniteit bereikt.

13. VERGOEDING BIJ DODELIJK ARBEIDSONGEVAL

Wanneer een arbeid(st)er overlijdt ten gevolge van een dodelijk arbeidsongeval, dan heeft de weduwe(naar) of de samenwonende partner recht op een éénmalige vergoeding van € 5.442 ten laste van het Sociaal Fonds. Bovendien heeft elk inwonend kind dan recht op een éénmalige vergoeding van € 605.

(Bedragen geldig vanaf 1 april 2026).

14. TIJDSKREDIET & LANDINGSBAAN

De hieronder weergegeven schema's bevatten de voornaamste voorwaarden, maar zijn zeker niet volledig. Voor meer informatie neem je best contact op met je ACV-afgevaardigde of je plaatselijk ACV-dienstencentrum.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF (EN UITKERING)

MOTIEF	1/5 ^{de}	Halftijds	Voltijds
Opleiding	Max. 36 maanden		
Zorg voor kind tot 5 jaar	/	/	Max. 48 maanden (+ 3 maanden extra onbetaald mogelijk)
Zorg voor kind tot 8 jaar	Max. 48 maanden (+ 3 maanden extra onbetaald mogelijk)		/
Palliatieve zorg	Max. 51 maanden		
Zorg zwaar ziek gezins- of familielid			
Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar			
Zorg zwaar ziek kind			

LANDINGSBAAN (1/5^{DE} OF HALFTIJD)

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdskrediet landingsbaan en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA:

- Je hebt recht op een landingsbaan (1/5^{de} en halftijds) vanaf de leeftijd van 55 jaar;
- Je hebt recht op een uitkering bij landingsbaan vanaf de leeftijd van 60 jaar;
 - Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar), dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5^{de} of een halftijdse landingsbaan (tot 31 december 2027).

Je kan gebruik maken van de aanmoedigingspremies die voorzien worden door de gewesten en/of de gemeenschappen.

Je krijgt een bijkomende sectorale aanvullende vergoeding van € 92,45 bruto per maand als je in 1/5^{de} landingsbaan bent. Neem je een halftijdse landingsbaan, dan bedraagt deze vergoeding € 112,45 bruto per maand (vanaf 1 januari 2026).

Het recht op deze aanvullende vergoeding vervalt niet langer voor de maanden waarin je recht hebt op een blijfpremie (zie verder), maar deze wordt in mindering gebracht van de blijfpremie als je daarvoor kiest.

15. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 1 januari 2026 bestaat nog slechts één stelsel: het SWT wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT) vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan (tot 31 december 2026). Naast de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde:

- Moet je het statuut van mindervalide werknemer erkend door een bevoegde overheid hebben; ofwel
- Ernstige lichamelijke problemen hebben die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door jouw beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van je job aanzienlijk bemoeilijken.

Om gebruik te kunnen maken van SWT, moet men een sectoranciënniteit bewijzen van 5 jaar als arbeid(st)er.

16. BLIJFPREMIE

Vanaf het ogenblik dat je voldoet aan de voorwaarden van het vervroegd wettelijk pensioen, maar je kiest ervoor om toch verder te blijven werken, dan heb je recht op een “blijfpremie” van € 200 per maand. Dit bedrag wordt toegevoegd aan jouw individuele pensioenrekening waarvan je jaarlijks een overzicht ontvangt.

Arbeid(st)ers die reeds vóór 1 januari 2026 recht hadden op de blijfpremie, behouden dit recht op basis van de oude voorwaarden. Dit betekent dat je voldeed aan de voorwaarden van SWT, maar ervoor koos om verder te blijven werken.

17. SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN (2^{DE} PIJLER)

Het Sociaal Fonds Betonindustrie stort jaarlijks volgend bedrag op een individuele pensioenrekening:

DIENTSJAREN	JAARLIJKS BEDRAG
Van 1 tot 5 jaar dienst	€ 390
Van 6 tot 10 jaar dienst	€ 408
Van 11 tot 15 jaar dienst	€ 426
Van 16 tot 20 jaar dienst	€ 470
Meer dan 20 jaar dienst	€ 510

18. OPZEGTERMIJNEN

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. Na in 2018 al bijsturingen gedaan te hebben bij minder dan 6 maanden anciënniteit, brengt de regering in 2026 opnieuw wijzigingen aan:

- De maximale opzegtermijn (of verbrekingsvergoeding) bij ontslag wordt voor nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 juni 2026 beperkt tot 52 weken;
- De proefperiode wordt opnieuw ingevoerd: beide partijen kunnen de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan vanaf 1 augustus 2026, beëindigen met een opzegtermijn van 1 week gedurende de eerste 6 maanden.

ANCIËNNITEIT	ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER				
	In dienst getreden vóór 31/12/2013 (A)		In dienst getreden na 1/1/2014 (B)	In dienst getreden na 1/6/2026	In dienst getreden na 1/8/2026
	Contract gesloten vóór 1/1/2012	Contract gesloten tussen 1/1/2012 en 31/12/2013			
0 tot 6 maanden	28 dagen	28 dagen	1 – 5 weken	1 – 5 weken	1 week
6 maanden tot en met 4 jaar	35 dagen	40 dagen	6 – 15 weken	6 – 15 weken	6 – 15 weken
5 tot en met 9 jaar	42 dagen	48 dagen	18 – 30 weken	18 – 30 weken	18 – 30 weken
10 tot en met 14 jaar	56 dagen	64 dagen	33 – 45 weken	33 – 45 weken	33 – 45 weken
15 tot en met 17 jaar	84 dagen	97 dagen	48 – 54 weken	48 – 52 weken	48 – 52 weken
18 tot en met 19 jaar	84 dagen	97 dagen	57 – 60 weken	52 weken	52 weken
≥ 20 jaar	112 dagen	129 dagen	62 - + 1 week/jaar	52 weken	52 weken

HOE MOET JE DE OPZEGTERMIJN BEPALEN ALS JE IN DIENST TRAD VÓÓR 1 JANUARI 2014?

Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 1 januari 2014 worden vastgekleit en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1 januari 2014.

- Op 31 december 2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + ondernemingsakkoorden) = A
- Vanaf 1 januari 2014 bouw je verder volgens de nieuwe regels (anciënniteit wordt voor de berekening van de opzegtermijn vanaf 1 januari 2014 op 0 gezet) = B
- Beide termijnen worden opgeteld: A + B = de opzegtermijn die de werkgever moet naleven.

Dit is de algemene regelgeving. Voor de opzeg n.a.v. pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en (tegen)opzeg door de werknemer gelden andere regels.

19. OUTPLACEMENT

De werkgever is wettelijk verplicht om je outplacement aan te bieden als je wordt ontslagen en recht hebt op een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken (of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding), dit ongeacht je leeftijd (= algemene regeling).

Voldoe je niet aan de algemene regeling, dan heb je recht op outplacement wanneer je wordt ontslagen, je minstens 45 jaar oud bent en een minimumanciënniteit van 1 jaar kan aantonen (= bijzondere regeling).

De sector heeft dit recht op outplacement uitgebreid tot arbeid(st)ers die worden ontslagen wegens economische redenen en minstens 40 jaar oud zijn of die 15 jaar anciënniteit kunnen aantonen (ongeacht hun leeftijd).

20. SYNDICALE PREMIE

Je ontvangt het attest van de syndicale premie rechtstreeks per post bij jou thuis (actieven en niet-actieven).

BEDRAG?

De syndicale premie bedraagt € 145 of € 12,08 per begonnen maand dat je gewerkt hebt.

BETALING?

De syndicale premie wordt uitbetaald eind juni.

REFERTEPERIODE?

De referteperiode loopt van 1 april van het voorgaande jaar tot 31 maart van het huidige jaar.

21. ALGEMEEN

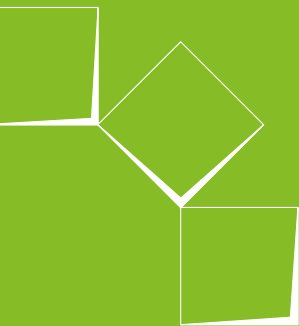
Dit zijn sectorale minimumbepalingen. Deze kunnen op ondernemingsvlak verbeterd worden of zijn misschien reeds verder aangepast.

**BLIJF OP DE HOOGTE EN
DOWNLOAD DE ACV-CSC APP!**

1. Ontvang het nieuws uit je sector
2. Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
3. Bekijk je ledenvoordelen
4. Vind snel je weg naar het ACV

SCAN EN ONTDEK

Download on the App Store
GET IT ON Google Play



ADRESSEN ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Pelikaanstraat 4	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonnières 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 00
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	051 26 55 02
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	051 26 55 02
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	051 26 55 02
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	051 26 55 02
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 02

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel / Juli 2026

