© Shutterstock

Grafische sector

JULI 2026 I PC 200 - BEDIENDEN

ACV
bouw - industrie & energie

INHOUD

1. Sectorale minimumlonen
2. Ecocheques
3. Junipremie
4. Eindejaarspremie
5. Vervoerskosten vanaf 1 februari 2026
6. Tijdelijke jaarpremie
7. Klein verlet
8. Familiaal verlof om dwingende redenen
9. Tijdskrediet
   - 9.1 Tijdskrediet met motief (1/5de, halftijds of voltijds)
   - 9.2 Landingsbanen (1/5de of halftijds)
10. Vorming en opleiding
11. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. SECTORALE MINIMUMLONEN

Het concrete minimumloon dat voor jou van toepassing is, is afhankelijk van de functiecategorie waarin je valt (klasse A is de 'laagste' functiecategorie en klasse D de 'hoogste') en van hoeveel jaren beroepservaring je hebt.

Deze sectorale minimumlonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Een overzicht van de exacte bedragen van deze minimumlonen vind je terug op onze website www.hetacv.be/acvbie.

2. ECOCHEQUES

In juni worden er aan alle bedienden ecocheques betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen bij je werkgever in de periode van 1 juni vorig jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, de periodes van jaarlijkse vakantie, ook als deze dagen niet gedekt zijn door vakantiegeld, het moederschapsverlof en de 1ste maand ziekte die nog niet gedekt is door gewaarborgd loon wegens aangeworven voor minder dan 3 maanden.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR	BEDRAG BIJ VOLLEDIGE REFERTEPERIODE
Voltijds	€ 250
Vanaf 4/5de van een voltijdse	€ 250
Vanaf 3/5de van een voltijdse	€ 200
Vanaf 1/2de van een voltijdse	€ 150
Minder dan 1/2de van een voltijdse	€ 100

Heb je geen volledige referteperiode, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze premie NIET betalen als deze in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, …).

3. JUNIPREMIE

In juni wordt er aan alle bedienden een premie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen bij je werkgever in de periode van 1 juni vorig jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, het vaderschapsverlof en het moederschapsverlof.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Voltijds	€ 330,84 (index januari 2026)
Deeltijds	Pro rata toekenning van voltijds bedrag

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze premie NIET betalen als:

1. Ofwel deze premie in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, …).
2. Ofwel je ontslagen bent om dringende reden.

4. EINDEJAARSPREMIE

In december wordt er aan alle bedienden een eindejaarspremie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen in de periode van 1 januari tot en met 31 december (tenzij een andere periode is bepaald binnen jouw onderneming). De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: vakantie, feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, profylactisch verlof, eerste 5 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen of overmacht, eerste 60 dagen bij ziekte en ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof, Vlaams opleidingsverlof en betaald educatief verlof.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Bediende	Maandloon
Handelsvertegenwoordiger zonder variabel loon	Maandloon
Handelsvertegenwoordiger met variabel loon	Maandgemiddelde van het loon van de laatste 12 maanden met als maximum € 3.722,55 (situatie januari 2026) of maandelijks vast loon als dit hoger ligt

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze eindejaarspremie NIET betalen in de volgende gevallen:

1. Deze premie in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, …).
2. Je geen 6 maanden anciënniteit hebt (aaneensluitende anciënniteit als uitzendkracht in een gelijkaardige functie telt hiervoor mee).
3. Je niet meer bij jouw werkgever werkt op het ogenblik van uitbetaling, tenzij bij:
   a. Minstens 6 maanden anciënniteit en:
      - Ontslag door je werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden). Door zelfs als bediende nadien een tegenopzegging te doen, verlies je dit recht niet.
      - Pensionering.
      - SWT (brugpensioen).
      - Einde arbeidsovereenkomst wegens (medische) overmacht.
   b. Aangeworven binnen het kader van een contract voor bepaalde duur van minstens 6 maanden of een contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden
   c. Ontslag op jouw initiatief als je minstens 3 jaar anciënniteit hebt.
   d. Een beëindiging in onderling akkoord als je minstens 3 jaar anciënniteit hebt.

5. VERVOERSKOSTEN VANAF 1 FEBRUARI 2026

VERVOERMIDDEL		TUSSENKOMST DOOR WERKGEVER
Fiets		€ 0,27/km, met een maximum van € 10,8 per arbeidsdag (Vanaf 1 oktober 2026: € 0,32/km met een maximum van € 12,8 per arbeidsdag)
Privé - vervoermiddel	< 3 km afstand (enkel)	Geen
	≥ 3 km afstand (enkel)	50% van sociaal maandabonnement NMBS. Geen recht op terugbetaling bij jaarlijks brutoloon > € 36.688 (index januari 2026).
Trein		100% van sociaal abonnement 2de klasse (als de werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS, factureert de NMBS 80% aan de werkgever en neemt zij de resterende 20%)
Openbaar vervoer niet georganiseerd door de NMBS (stedelijk en voorstedelijk openbaar vervoer)	Eenheidsprijs	71,8 % van de effectief betaalde prijs, maar maximaal € 45/maand (maximaal € 124 voor 3 maandenabonnement en maximaal € 446 voor jaarabonnement – situatie februari 2026)
	Prijs afhankelijk van afstand	Bedrag opgenomen in sectoraal afgesproken, forfaitaire tabel (zie www.sfonds200.be), maar maximaal 75 % van de werkelijke kost
Gecombineerd openbaar vervoer	Trein + ander openbaar vervoermiddel + slechts één vervoersbewijs	Bedrag opgenomen in sectoraal afgesproken, forfaitaire tabel (zie www.sfonds200.be)
	Overige situaties	Aparte berekening tussenkomst voor elk van de vervoersbewijzen volgens de hierboven uiteengezette principes en dat wordt bij elkaar opgeteld

6. TIJDELIJKE JAARPREMIE

In december wordt er aan **sommige** bedienden een bijkomende premie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen in de periode van 1 januari tot en met 31 december. De creatie van deze premie kadert in de (wettelijk verplichte) oefening om geleidelijk de stelsels aanvullend pensioen van toepassing op arbeiders en bedienden te harmoniseren.

De belangrijkste voorwaarden om recht te hebben op deze premie, zijn cumulatief:

1. De werkgever stelt zowel arbeiders als bedienden tewerk in dezelfde ondernemingsactiviteit.
2. Je wordt boven de sectorale minimumlonen betaald.
3. De arbeiders actief in dezelfde ondernemingsactiviteit van de werkgever hebben een gunstigere aanvullende pensioenregeling dan de bedienden.

De andere bedienden hebben GEEN recht op deze premie omdat deze koopkrachtverhoging voor hen in 2019 doorgevoerd is door een verhoging van hun maandloon met 1,1 %.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Loon < 1,1 % boven sectorale minimumbarema	Bruto maandloon van november X 13,92 % X % betaald boven het sectorale minimumbarema
Loon ≥ 1,1 % boven sectorale minimumbarema	Bruto maandloon van november X 15,31 %

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, het vaderschapsverlof en het moederschapsverlof.

7. KLEIN VERLET

Een werknemer heeft het recht om met behoud van het loon bij een aantal omstandigheden van het werk afwezig te blijven. De regeling voor bedienden in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden is iets gunstiger dan de algemene wettelijke regeling.

Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, zie de ACV-website www.hetacv.be/klein-verlet of neem contact op met je ACV-afgevaardigde of met je plaatselijk ACVBIE-secretariaat.

8. FAMILIAAL VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Je mag onbetaald verlof om dwingende redenen nemen bij elke niet te voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk en waarvoor je dringend en noodzakelijk moet tussenkomen. Normaal is dit beperkt tot maximaal 10 dagen per kalenderjaar (voor deeltijdsen in verhouding). Bedienden in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden hebben echter het recht om onbeperkt zonder loon afwezig te zijn om dwingende familiale redenen (bv. ziekte of hospitalisatie van een gezinslid). Men moet dan wel de directie op de hoogte stellen om de verstoring van de werkorganisatie te beperken.

9. TIJDSKREDIET

De hieronder weergegeven schema's zijn slechts een zeer kort en onvolledig overzicht. Meer informatie kan bekomen worden door contact op te nemen met je ACV-afgevaardigde of je plaatselijk ACV-dienstencentrum.

9.1. TIJDSKREDIET MET MOTIEF (1/5DE, HALFTIJDS OF VOLTIJDS)

<table>
<tr><th rowspan="2">MOTIEF</th><th colspan="2">TOTAAL KREDIET
(is één krediet voor alle motieven en opnamevormen samen!)</th></tr>
<tr><th>1/5DE</th><th>50 %
OF VOLTIJDS</th></tr>
<tr><td>Opleiding</td><td>Max.
36 maanden</td><td>< 5 jaar anciënniteit:
max 24 maanden
≥ 5 jaar anciënniteit:
max 36 maanden</td></tr>
<tr><td>Zorg voor kind tot 8 jaar (bij voltijds tijdskrediet beperkt tot kind jonger dan 5 jaar)</td><td>Max. 48 maanden met en
3 maanden zonder uitkering</td><td>< 5 jaar anciënniteit:
max 24 maanden
≥ 5 jaar anciënniteit:
max 48 maanden met en
3 maanden zonder uitkering</td></tr>
<tr><td>Palliatieve zorg</td><td rowspan="4">Max.
51 maanden</td><td rowspan="2">< 5 jaar anciënniteit:
max 24 maanden
≥ 5 jaar anciënniteit:
max 51 maanden</td></tr>
<tr><td>Zorg zwaar ziek gezins- of familielid</td></tr>
<tr><td>Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar</td><td rowspan="2">Max. 51 maanden</td></tr>
<tr><td>Zorg zwaar ziek minderjarig kind</td></tr>
</table>

9.2. LANDINGSBANEN (1/5DE OF HALFTIJDS)

	RECHT OP LANDINGSBAAN	RECHT OP UITKERING BIJ LANDINGSBAAN
Algemene regel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingen	/	Tot en met 30 juni 2029 55 jaar indien: 3. Ofwel bij 35 jaar beroepsverleden 4. Ofwel gedurende bepaalde tijd tewerkgesteld in zwaar beroep (wisselende ploegen, onderbroken arbeid of nachtarbeid) 5. Ofwel 20 jaar nachtarbeid 6. Ofwel bij onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Als je recht hebt op een uitkering bij je landingsbaan, dan kan je in de sector van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden **bij een 1/5de landingsbaan** een bijkomende, maandelijkse vergoeding van € 92,45 bruto aanvragen (index januari 2026)! Wil je meer info hierover, neem dan snel contact op met je ACV-afgevaardigde of met je plaatselijk ACVBIE-secretariaat.

10. VORMING EN OPLEIDING

De werknemers in ondernemingen uit het aanvullend paritair comité voor de bedienden hebben een **individueel recht op opleiding per jaar** ten aanzien van hun werkgever. De tabel hieronder geeft een overzicht van het recht van een voltijdse werknemer die het hele jaar in dienst is.

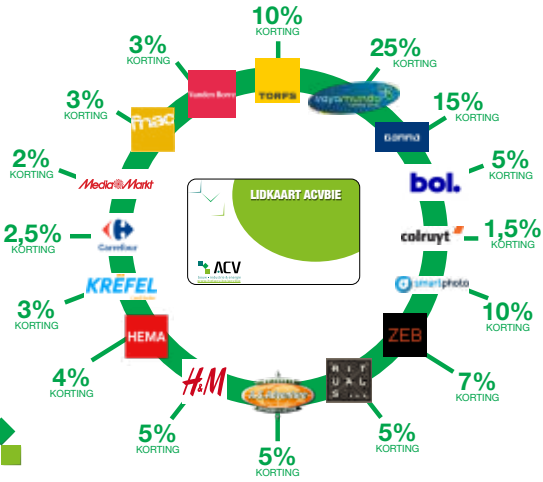
	WERKNEMER BIJ ONDERNEMINGEN MET <10 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ ONDERNEMINGEN MET ≥10 EN <20 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ ONDERNEMINGEN MET ≥20 WERKNEMERS
2026	1 dag	1 dag	4 dagen
2027	1 dag	1 dag	4 dagen
Vanaf 2028	1 dag	1 dag	5 dagen

Naast dit individueel recht op opleiding is er voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers ook nog voorzien in een (hogere) collectieve doelstelling voor het geheel van bedienden van de onderneming:

1. Ondernemingen <10 werknemers: een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per voltijds equivalent voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027;
2. Ondernemingen <20 werknemers: een gemiddelde van 4,5 opleidingsdagen per voltijds equivalent voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

11. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

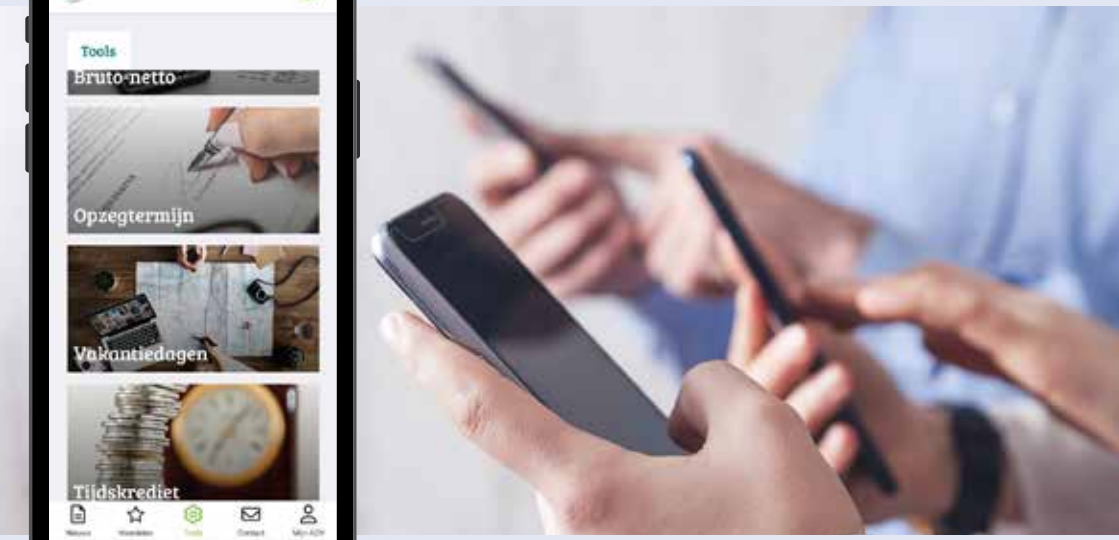
Hieronder enkele voorbeelden van kortingen **van toepassing op 1 juni 2026.** Om hiervan te kunnen genieten, moet je je eerst registreren. Hoe alles precies in zijn werk gaat, vind je terug op www.acvbieplus.be.



Scan de QR-code om de app '**Engage**' te downloaden. Hier vind je alle exclusieve kortingen en voordelen voor ACVBIE-leden.

Let op! De kortingen, partners en winkels kunnen wijzigingen!

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

www.hetacv.be/acvbie

Available 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 Prunieau 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 Canonniers 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

ACV
bouw - industrie & energie

Koningsstraat 45 – 1000 Brussel – T 02 285 02 11
acvbie@acv-csc.be – www.hetacv.be/acvbie
acvbie.vakbond – ACVBIE - CSCBIE

Download onze ledenapp