© Shutterstock

Grafische sector

JULI 2026 I PSC 130.01 - ARBEIDERS

ACV
bouw - industrie & energie

INHOUD

1. Minimumuurlonen
2. Indeling van functies en loonvoorwaarden
3. Maaltijdcheque
4. Dagploeg
5. Ploegenpremies
6. Overurentoeslag
7. Arbeidsduur
8. Eindejaarspremie
9. Klein verlet
10. Opzegtermijnen
11. Vrijwillig outplacement
12. Feestdagen
13. Anciënniteitsverlof
14. Extralegale vakantiedag
15. Extralegale vakantiedag werkbaar werk
16. Vorming
17. Syndicale premie
18. Tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk
19. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen)
20. Tijdskrediet & landingsbaan
    - 20.1 Tijdskrediet
    - 20.2 Landingsbaan
21. Vlaamse aanmoedigingspremies
22. Aanvullend pensioen
23. Sluitingsvergoeding
24. Vervoerskosten
25. Delegee worden, iets voor jou?
26. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. MINIMUMUURLONEN (REGIME 37 – URENWEEK)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur.

In de sector spreken we eigenlijk over weeklonen, voor het praktische gemak zetten wij deze ook om in uurlonen.

Geldig sinds 1 juli 2026.

CAT.	WEEKLOON	UURLOON	TOESLAG NACHTPLOEG
I	€ 609,8380	€ 16,4821	€ 11,4478
II	€ 640,2190	€ 17,3032	€ 12,1955
III	€ 678,2050	€ 18,3298	€ 13,1309
IV	€ 689,6300	€ 18,6386	€ 13,4132
V	€ 716,2310	€ 19,3575	€ 14,0670
VI	€ 725,7270	€ 19,6142	€ 14,3023
VII	€ 735,2310	€ 19,8711	€ 14,5361
VIII	€ 744,6590	€ 20,1259	€ 14,7691
IX	€ 754,2200	€ 20,3843	€ 15,0038
X	€ 773,2700	€ 20,8991	€ 15,4734
XI	€ 782,7150	€ 21,1544	€ 15,7060
XII	€ 790,3620	€ 21,3611	€ 15,8944
XIII	€ 811,2280	€ 21,9250	€ 16,4093
XIV	€ 830,2820	€ 22,4400	€ 16,8778
XV	€ 849,2330	€ 22,9522	€ 17,3454
XVI	€ 868,3520	€ 23,4689	€ 17,8164
XVII	€ 887,2520	€ 23,9797	€ 18,2816
XVIII	€ 915,7890	€ 24,7510	€ 18,9848
XIX	€ 944,2460	€ 25,5201	€ 19,6867
XX	€ 981,5030	€ 26,5271	€ 20,6230

Vanaf 1/1/2025 gebeurt de indexering van de lonen op vaste tijdstippen, namelijk op 1 januari en 1 juli van elk jaar. De hoogte van de indexering wordt bepaald op basis van de reële evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. Mocht er een negatieve inflatie zijn, dan worden de lonen niet verlaagd, maar wordt de negatieve index in rekening gebracht bij de volgende positieve index.

2. INDELING VAN FUNCTIES EN LOONVOORWAARDEN

De loonvoorwaarden en beroepsclassificatie werden vastgelegd in de cao van 14 mei 1980.

- Voorbereiding – zetten
- Lichtdruk
- Clicherie – galvanoplastie
- Vervaardigen van polymeerplaten
- Graveren
- Fotogravure
- Hoogdruk
- Vlakdruk offset
- Diepdruk
- Zeefdruk
- Binderij – brocheerderij
- Gemeenschappelijke functies

De integrale tekst van de loonovereenkomst van 14 mei 1980 is op eenvoudige vraag verkrijgbaar bij ACV bouw - industrie & energie.

3. MAALTIJDCHEQUE

Vanaf 1 januari 2026 wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque met € 1 verhoogd. De maaltijdcheque bestaat uit een persoonlijk aandeel van € 1,09 en een aandeel van de werkgever van € 4,16.

De totale minimale waarde van de maaltijdcheque wordt dan € 5,25.

4. DAGPLOEG

De uren van een normale dagploeg liggen tussen 6u en 20u. Voor prestaties die eindigen na 20u of na 22u zijn extra toeslagen voorzien (25% en 50%).

5. PLOEGENPREMIE

2 – PLOEGEN

Toeslag van 15% op het individuele weekloon.

NACHTARBEID IN 3 PLOEGEN

Een forfaitaire toeslag per uur, boven op het normale uurloon.

(zie loontabel)

6. OVERURENTOESLAG

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50% bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100 % bij overwerk op zon – en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

Bij het presteren van minstens twee niet – voorziene overuren per dag, heb je recht op een maaltijdvergoeding (≠ maaltijdcheque) van € 4,62. Dit bedrag wordt om de twee jaar aangepast aan de gezondheidsindex.

7. ARBEIDSDUUR

Arbeidsduur: 37 uur per week.

De modaliteiten worden afgesproken op ondernemingsvlak.

© Shutterstock

8. EINDEJAARSPREMIE

REFERTEPERIODE?

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december.

BEDRAG?

$$\frac{173 \times \text{werkelijk uurloon} \times \text{aantal uren per week}}{40}$$

Dit op het ***effectieve basisloon***, ploegenpremie ***niet*** inbegrepen.

DATUM VAN BETALING?

De eindejaarspremie wordt betaald op 15 december (of op de dichtst bijgelegen werkdag).

WORDEN GELIJKGESTELD?

- Jaarlijkse vakantiedagen;
- 10 wettelijke en 2 bijkomende feestdagen (of hun vervangingsdagen);
- Eerste 12 maand arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte die aanleiding geeft tot vergoeding;
- Max. 50 werkdagen ziekte, ongeval of bevallingrust; bij een ziekte die loopt over meer dan een jaar, zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld;
- Max. 10 dagen klein verlet;
- Dagen van betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof;
- Max. 50 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen. In geval van gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping, worden alle dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelijkgesteld, zonder beperking;
- Periode gedekt door verbrekingsvergoeding/opzegtermijn in het geval dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt of opzegt.
- Periodes van interimarbeid die, zonder onderbreking van meer dan 4 weken, leiden tot een vaste job (contract van onbepaalde duur).

De werknemer die zelf ontslag geeft, behoudt het recht op de eindejaarspremie indien hij minstens 3 jaar anciënniteit heeft.

9. KLEIN VERLET

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in PSC 130.01 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best jouw beroepsverbond of vakbondsafgevaardigde.

10. OPZEGTERMIJNEN

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen? Neem dan contact met ons op of surf naar www.hetacv.be/acvbie. Via onze website kan je heel eenvoudig zelf jouw opzeg berekenen (zie tools).

11. VRIJWILLIG OUTPLACEMENT

Word je ontslagen in de grafische sector (PC 130) en heb je geen recht op wettelijk verplicht outplacement? Dan kan je toch gebruikmaken van een vrijwillig outplacementtraject.

Dit aanbod bestaat uit 40 uur begeleiding en is volledig vrijwillig. Je moet je wel binnen de zes maanden na het einde van je opzeggingstermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding aanmelden.

Je kan kiezen tussen twee erkende begeleidingsorganisaties: SBS Skill Builders of Select HR. De begeleiding is **gratis voor jou**: alle kosten worden betaald door het Grafica Fonds.

Vraag er zeker naar als je wordt ontslagen.

12. FEESTDAGEN

De 10 wettelijke feestdagen worden aangevuld met 2 bijkomende sectorale feestdagen. Eén te kiezen door de werkgever en één in gemeenschappelijk overleg.

13. ANCIËNNITEITSVERLOF

Elke werknemer met een zekere anciënniteit in de onderneming, heeft jaarlijks recht op betaald anciënniteitsverlof:

- Na 10 jaar anciënniteit 1 dag betaald anciënniteitsverlof;
- Na 20 jaar anciënniteit 2 dagen betaald anciënniteitsverlof;
- Na 25 jaar anciënniteit 3 dagen betaald anciënniteitsverlof.

De betaling gebeurt op basis van de werkelijk te presteren uren op deze verlofdag met een maximum van 8 uur aan het normaal uurloon, exclusief ploegenpremie.

Sinds 1 januari 2014 hebben werknemers van 55 jaar en ouder met 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit recht op 1 vervroegde anciënniteitsverlofdag.

Vanaf het moment dat je 55 jaar of ouder bent en 2 jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit hebt, kan je deze dag dus vervroegd opnemen. Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling (in totaal max. 3 anciënniteitsdagen).

Periodes van interimarbeid die, zonder onderbreking van meer dan vier weken, voorafgaan aan een vaste aanwerving (contract van onbepaalde duur), worden meegeteld bij de berekening van de anciënniteit.

14. EXTRALEGALE VAKANTIEDAG

De arbeider die in dienst is op 1 januari van het kalenderjaar in kwestie heeft recht op 1 extralegale vakantiedag. De deeltijdse arbeider heeft recht op de vakantiedag pro rata zijn tewerkstellingsbreuk. De extralegale dag wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie. Deze dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar. De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100% (exclusief ploegenpremies of andere toeslagen).

Periodes van interimarbeid die, zonder onderbreking van meer dan vier weken, voorafgaan aan een vaste aanwerving (contract van onbepaalde duur), worden meegeteld bij de berekening van de anciënniteit.

15. EXTRALEGALE VAKANTIEDAG WERKBAAR WERK

Vanaf 1 januari 2026 heeft elke arbeider die 55 jaar of ouder is recht op één extra werkbare werkdag per kalenderjaar. Dit recht gaat in vanaf de maand waarin de arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Ook deeltijdse arbeiders hebben recht op deze werkbare werkdag. Werkt iemand 4/5de, dan behoudt hij of zij het recht op één volledige werkbare werkdag. Bij een tewerkstelling van minder dan 4/5de wordt deze dag toegekend in verhouding tot de contractuele arbeidsduur. In ondernemingen waar al een gelijkwaardig of gunstiger voordeel bestaat, blijft dit voordeel gelden of wordt een gelijkwaardig voordeel toegekend, telkens in overleg met de werknemersvertegenwoordiging.

De werkbare werkdag wordt opgenomen in onderling overleg tussen de werkgever en de arbeider. Deze dag moet worden gebruikt binnen hetzelfde kalenderjaar en kan niet worden overgedragen naar een volgend jaar.

Periodes van interimarbeid die, zonder onderbreking van meer dan vier weken, voorafgaan aan een vaste aanwerving (contract van onbepaalde duur), worden meegeteld bij de berekening van de anciënniteit.

De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100% (exclusief ploegenpremies of andere toeslagen).

16. VORMING

Afhankelijk van de grootte van de onderneming is er vanaf 1 januari 2026 (en verder) recht op:

	WERKNEMER BIJ EEN ONDERNEMINGEN MET <10 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ EEN ONDERNEMINGEN MET ≥10 EN <20 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ EEN ONDERNEMINGEN MET ≥20 WERKNEMERS
2026	3 individuele opleidingsdagen per jaar, met een mogelijkheid tot collectivisering onder bepaalde voorwaarden	3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden	5 opleidingsdagen per jaar, waarvan 3,5 individuele opleidingsdagen en 1,5 dag die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kan worden
2027	3 individuele opleidingsdagen per jaar, met een mogelijkheid tot collectivisering onder bepaalde voorwaarden	3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden	4 individuele opleidingsdagen per jaar
2028	3 individuele opleidingsdagen per jaar, met een mogelijkheid tot collectivisering onder bepaalde voorwaarden	3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden	4 individuele opleidingsdagen per jaar
2029	3 individuele opleidingsdagen per jaar, met een mogelijkheid tot collectivisering onder bepaalde voorwaarden	3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 dagen die op ondernemingsvlak gecollectiviseerd kunnen worden	5 individuele opleidingsdagen per jaar

17. SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt:

- Je bent actief: € 145 of € 12,08 per maand;
- Je geniet van SWT of je bent werkloos en ouder dan 50 jaar: € 95,20 of € 7,93 per maand;
- Je bent volledig werkloos en jonger dan 50 jaar: € 76 of € 6,33 per maand t.e.m. het 2de jaar volledige werkloosheid.

De uitbetaling wordt jaarlijks vastgelegd half januari.

18. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS GEBREK AAN WERK

Bij gebrek aan werk wegens economische redenen mag de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst worden en kan je tijdelijk werkloos worden.

De werkgever moet je schriftelijk op de hoogte brengen van het werkloosheidssysteem dat toegepast wordt en dit ten laatste op de woensdag van de week die aan de volledige of gedeeltelijke schorsing voorafgaat (dat kan ook door aanplakking in het bedrijf). Je krijgt daarna een individuele bevestiging op de vrijdag die aan de periode van tijdelijke werkloosheid vooraf gaat.

Hierin staan volgende zaken vermeld:

- het werkloosheidssysteem,
- de maximumduur van de tijdelijke werkloosheid,
- de begin – en einddatum van de tijdelijke werkloosheid,
- de dagen waarop je werkloos zal zijn.

Het totaal van de vergoedingen, inclusief de werkloosheidsvergoeding, is begrensd op het netto-dagloon van de arbeider.

SYSTEEM 1 – ALGEMEEN PRINCIPE

De werkloosheidsperiode gaat steeds in op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum 2 volledige weken. Hierna moet je minstens één week werken.

Voor de eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid van het jaar, krijg je een dagelijkse vergoeding van € 7. Voor de volgende dagen krijg je een dagelijkse vergoeding van € 2.

Je kan maximum 2 maal per week en 6 maal per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was.

Bij een terugroeping krijg je een vergoeding voor de dagen tijdelijke werkloosheid van 1 bruto – uurloon (inclusief eventuele ploegenpremies) + € 7.

SYSTEEM 2 – GEDEELTELIJKE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

In de nieuwe regeling is er een kleine en een grote schorsing voorzien. De dagen tijdelijke werkloosheid moet niet meer voorafgaan aan of volgen op een weekend.

Grote schorsing:

- Ofwel worden er minder dan 3 arbeidsdagen per week voorzien;
- Ofwel wordt er minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken voorzien.

Anders gezegd, mogen er dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

Kleine schorsing:

- Ofwel worden er minstens 3 arbeidsdagen per week voorzien:
- Ofwel wordt er minstens 1 arbeidsweek op twee weken voorzien.

Anders gezegd, mogen er dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen (in de 5-dagenweek).

Zowel bij de grote als bij de kleine schorsing is er een maximumduur van 3 maanden. Indien de maximumduur bereikt is en men wil een nieuwe gedeeltelijke regeling aanvragen, moet er eerst een volledige arbeidsweek ingevoerd worden.

Bij gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid krijg je een aanvullende vergoeding van € 7 + 1 bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag) per werkloosheidsdag.

Nieuw zijn ook volgende regels in verband met het tijdstip van verwittiging van de werknemer bij terugroeping. Dit geldt zowel bij volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:

- Bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping;
- Bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

19. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (HET VROEGERE BRUGPENSIOEN)

Op dit moment is er enkel nog de mogelijkheid om op SWT te gaan wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT). Dit kan vanaf 58 jaar en met een beroepsloopbaan van 35 jaar.

Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die genieten van een regime van tijdskrediet of loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het reële loon aan 100% in aanmerking genomen bij de berekening van het SWT.

De bedrijfstoeslag SWT blijft ten laste van de werkgever ook wanneer een activiteit als loontrekkende of zelfstandige hernomen wordt, dit mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden.

Voor meer informatie hierrond, neem contact met ons op.

20. TIJDSKREDIET & LANDINGSBAAN

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.

20.1 TIJDSKREDIET

Binnen het stelsel van het tijdskrediet kan je gebruikmaken van tijdskrediet met motief, bijvoorbeeld om zorg op te nemen of een opleiding te volgen. Vanaf 1 januari 2026 is het in deze sector bovendien mogelijk om, naast een 1/5de onderbreking, ook een halftijdse of zelfs voltijdse onderbreking aan te vragen voor een aantal specifieke motieven. Het gaat daarbij om het zorgen voor kinderen jonger dan 8 jaar, het verlenen van palliatieve zorgen, of het zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid.

<table>
<tr><th rowspan="2">MOTIEF</th><th colspan="2">TOTAAL KREDIET
(is 1 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 rowspan="6">Max. 51 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></tr>
<tr><td>Palliatieve zorg</td><td rowspan="4">Max. 51 maanden</td></tr>
<tr><td>Zorg zwaar ziek gezins- of familielid</td></tr>
<tr><td>Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar</td></tr>
<tr><td>Zorg zwaar ziek minderjarig kind</td></tr>
</table>

20.2 LANDINGSBAAN (1/5DE OF HALFTIJDS)

	RECHT OP LANDINGSBAAN	RECHT OP UITKERING BIJ LANDINGSBAAN
Algemene regel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingen	50 jaar bij 1/5de-loopbaanvermindering indien: 1. Ofwel indien gedurende bepaalde tijd tewerkgesteld in zwaar beroep (wisselende ploegen, onderbroken arbeid of nachtarbeid) 2. Ofwel onderneming in moeilijkheden of herstructurering	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

Sinds 1 januari 2026 is het in de sector mogelijk om een 1/5de landingsbaan op te nemen in een werkweek van minder dan vijf dagen. Als dit organisatorisch niet haalbaar is, kan de werkgever dit gemotiveerd weigeren.

BELANGRIJK VOORDEEL SINDS 2026!

Neem je een 1/5de landingsbaan op? Dan heb je recht op een extra vergoeding van € 60 per maand, betaald door de werkgever.

21. VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

De sector maakt het mogelijk om gebruik te maken van de Vlaamse aanmoedigingspremies. Dit zijn extra premies van de Vlaamse overheid voor werknemers die hun arbeidstijd verminderen via tijdskrediet of bepaalde thematische verloven.

Deze premie komt bovenop de RVA-uitkering. Je kan ze enkel krijgen als je ook effectief recht hebt op een onderbrekingsuitkering van de RVA.

Om in aanmerking te komen, moet je bovendien in Vlaanderen werken.

Niet elke vorm van onderbreking geeft automatisch recht op deze premie. Dat hangt af van het type verlof, de vermindering van je arbeidstijd en de geldende voorwaarden. De premie wordt ook niet automatisch toegekend: je moet ze zelf aanvragen binnen de voorziene termijn.

De regels rond tijdskrediet en aanmoedigingspremies zijn complex en veranderen regelmatig. Neem daarom best vooraf contact op, zodat we kunnen nagaan of je recht hebt op deze premie.

22. AANVULLEND PENSIOEN

APK (VOOR PRESTATIES VÓÓR 1/1/2007)

Krijg je als werknemer een gezinspensioen, dan kan je genieten van een aanvullend pensioen van maximaal € 355,76 per jaar voor een volledige beroepsloopbaan van 40 jaar, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden (o.a. grafische beroepsloopbaan van minstens 10 jaar).

Krijg je een pensioen als alleenstaande, dan is dit bedrag maximaal € 266,82 per jaar.

Wettelijke beschikkingen m.b.t. de Wet op Aanvullende Pensioenen staan ons niet meer toe om met dit systeem verder te gaan. Het systeem stopte op 31 december 2006, maar alle verworven rechten bleven behouden.

F2PL (FONDS 2DE PIJLER) (VOOR PRESTATIES VANAF 2009)

Sinds 1 januari 2009 is er een nieuw systeem, 2de pijler genaamd. Via dit nieuwe systeem krijg je een pensioenpremie als je de (vervroegde) pensioenleeftijd bereikt of vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van SWT.

Overlijd je voor deze leeftijd, dan krijgen jouw rechthebbenden de premie.

De 2de pijler wordt gefinancierd met een patronale bijdrage van € 136 per jaar.

In bepaalde ondernemingen kunnen er eigen systemen bestaan, maar deze moeten minstens evenwaardig zijn aan dat van de sector.

23. SLUITINGSVERGOEDING

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingstoelage aan werknemers die werken bij een onderneming die sluit:

- en het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minstens 20 werknemers telde,
- ten gevolge van een faillissement en die het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal 5 tot 19 werknemers telde.

WAT VOEGT DE SECTOR DAAR NOG AAN TOE?

Je hebt recht op een sluitingsvergoeding betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid indien:

- Je onderneming sluit en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 20 werknemers tewerkgesteld;
- Je onderneming sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers tewerkgesteld.

Het bedrag van de vergoeding bij sluiting van de onderneming wordt als volgt berekend:

- € 93,94 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van 20 jaar;
- € 93,94 per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- € 113,05 per jaar aansluiting bij een vakbond (onder bepaalde voorwaarden), met een maximum van 14 jaar. Deze vergoeding wordt berekend in functie van je vakbondslidmaatschap tijdens de periode dat je door een arbeidsovereenkomst verbonden was aan de onderneming.

24. VERVOERSKOSTEN

TREIN

Hieronder vind je de afgesproken werkgeverstussenkomst, geldig sinds 1 februari 2026. Indien je werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS, krijg je de volledige prijs van je treinabonnement terugbetaald!

KM	MAAND	KM	MAAND
1	€ 38,00	27	€ 108,00
2	€ 38,00	28	€ 110,50
3	€ 38,00	29	€ 113,50
4	€ 41,60	30	€ 117,00
5	€ 44,80	31-33	€ 121,00
6	€ 48,00	34-36	€ 128,00
7	€ 50,40	37-39	€ 135,00
8	€ 53,60	40-42	€ 142,50
9	€ 56,00	43-45	€ 149,50
10	€ 59,20	46-48	€ 156,00
11	€ 62,40	49-51	€ 163,00
	€ 64,80	52-54	€ 168,00
13	€ 68,00	55-57	€ 173,50
14	€ 70,40	58-60	€ 178,50
15	€ 73,60	61-65	€ 185,00
16	€ 76,00	66-70	€ 193,50
17	€ 79,20	71-75	€ 202,00
18	€ 82,40	76-80	€ 210,00
19	€ 84,80	81-85	€ 218,00
20	€ 88,00	86-90	€ 226,00
21	€ 90,40	91-95	€ 235,00
22	€ 93,60	96-100	€ 243,00
23	€ 96,00	101-105	€ 252,00
24	€ 99,20	106-110	€ 260,00
25	€ 102,50	111-115	€ 269,00
26	€ 105,00	116-120	€ 277,00

De volledige tabel is terug te vinden op www.hetacv.be/acvbie.

ANDER OPENBAAR VERVOER

De vergoeding betaald door de werkgever bedraagt 80% van de werkelijke kost.

GEMOTORISEERD PRIVÉ – VERVOERMIDDEL

De tussenkomst van de werkgever bij gebruik van een privé vervoermiddel bedraagt vanaf 1 januari 2025:

TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER			
KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG	KM (ENKELE AFSTAND)	TUSSENKOMST PER ARBEIDSDAG
0 – 4	€ 0,624	49 – 51	€ 5,268
5	€ 1,375	52 – 54	€ 5,602
6	€ 1,470	55 – 57	€ 5,807
7	€ 1,568	58 – 60	€ 5,941
8	€ 1,648	61 – 65	€ 6,145
9	€ 1,756	66 – 70	€ 6,345
10	€ 1,825	71 – 75	€ 6,684
11	€ 1,958	76 – 80	€ 7,021
12	€ 2,026	81 – 85	€ 7,293
13	€ 2,092	86 – 90	€ 7,631
14	€ 2,228	91 – 95	€ 7,967
15	€ 2,295	96 – 100	€ 8,574
16	€ 2,396	101 – 105	€ 8,914
17	€ 2,499	106 – 110	€ 9,250
18	€ 2,565	111 – 115	€ 9,520
19	€ 2,702	116 – 120	€ 9,856
20	€ 2,768	121 – 125	€ 10,128
21	€ 2,869	126 – 130	€ 10,466
22	€ 2,971	131 – 135	€ 10,803
23	€ 3,072	136 – 140	€ 11,140
24	€ 3,140	141 – 145	€ 11,413
25	€ 3,275	146 – 150	€ 11,816
26	€ 3,343	151 – 155	€ 12,019
27	€ 3,444	156 – 160	€ 12,290
28	€ 3,578	161 – 165	€ 12,628
29	€ 3,645	166 – 170	€ 12,896
30	€ 3,714	171 – 175	€ 13,234
31 – 33	€ 3,917	176 – 180	€ 13,571
34 – 36	€ 4,187	181 – 185	€ 13,774
37 – 39	€ 4,456	186 – 190	€ 14,112
40 – 42	€ 4,725	191 – 195	€ 14,449
43 – 45	€ 4,997	196 – 200	€ 14,720

VERPLAATSING MET DE FIETS

Vanaf 1 januari 2025 bedraagt de fietsvergoeding € 0,24 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 9,64 (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

25. DELEGEE WORDEN, IETS VOOR JOU?

Men kan een syndicale delegatie voor arbeiders oprichten van zodra er minstens 5 arbeid(st)ers tewerkgesteld zijn onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité 130.

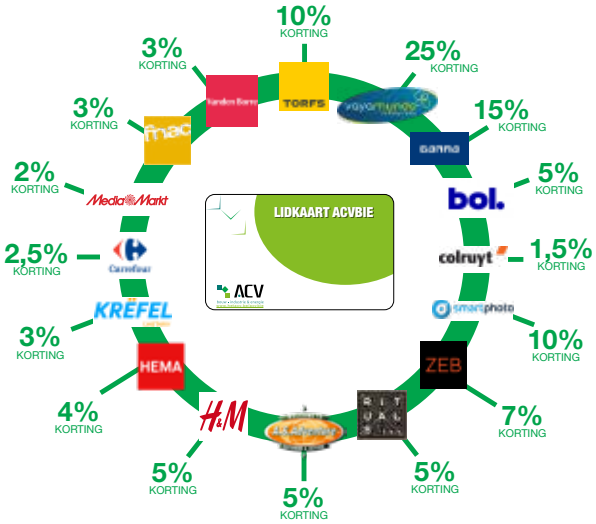
WAAROM?

1. Omdat inspraak belangrijk is;
2. Omdat waken over veiligheid en het bewaken van loon en arbeidsvoorwaarden van levensbelang zijn voor jezelf en jouw werkmakkers;
3. Omdat opkomen voor jezelf en voor jouw collega's alleen maar kan als er delegees zijn.

Interesse om je kandidaat te stellen? Contacteer ons!

26. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

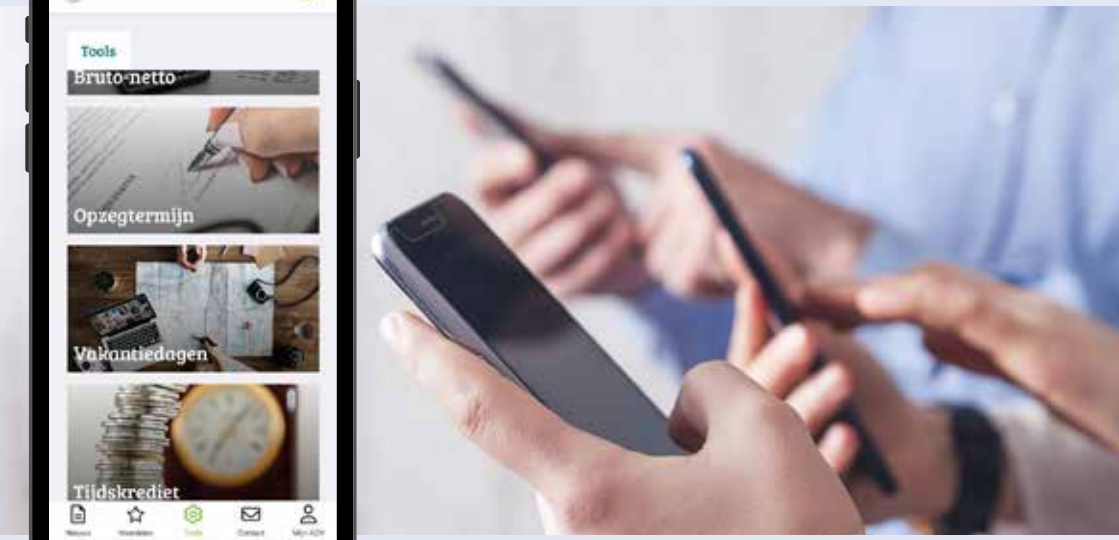
Hieronder enkele voorbeelden van kortingen **van toepassing op 1 juni 2026.** Om hiervan te kunnen genieten, moet je je eerst registreren. Hoe alles precies in zijn werk gaat, vind je terug op www.acvbieplus.be.



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