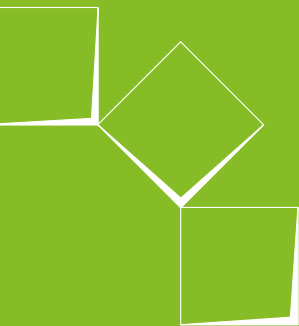




Papier- en kartonbewerking Bedienden

JULI 2026 | PC 222



INHOUD

1. Loon - en arbeidsvoorwaarden
2. Maandlonen
3. Indexatie van de lonen
4. Maaltijdcheque
5. Maaltijdvergoeding voor overuren
6. Eindejaarspremie
7. Arbeidsduur
8. Feestdagen
9. Klein verlet
10. Anciënniteitsverlof
11. Vervoerskosten
 - 11.1. Tussenkost van de werkgever in het openbaar vervoer
 - 11.2. Fietsvergoeding
 - 11.3. Tussenkost van de werkgever in het privé - vervoer
12. Tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen
 - 12.1. Schorsing en gedeeltelijk arbeid
 - 12.2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
13. Opzegtermijnen
14. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
15. Tijdskrediet
16. Individueel recht op opleiding en risicogroepen
17. Sociale voordelen
18. Sluitingsvergoeding
19. Statuut van de syndicale afvaardiging

1. LOON - EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De functies van de bediende worden in 4 categorieën ingedeeld:

Categorie 1: Bediende(n) waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) Opgedane kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies uit te oefenen van het laagste niveau, welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- b) De juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk
Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgelegde regels.

Categorie 2: Bediende(n) waarvan de functie wordt gekenmerkt door:

- a) Kennis, opgedaan door onderwijs of praktijk, welke kan opwegen tegen de kennis welke wordt verworven door de eerste 3 jaren van de middelbare graad;
- b) Het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht slechts een beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- c) Een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.



Categorie 3: Bedienden waarvan de functie vereist :

- a) Hetzij volledig middelbare studies, hetzij middelbare studies van de lagere graad, aangevuld door gespecialiseerde vakstudies van tenminste drie jaar, hetzij een gelijkwaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;
- b) Zelfstandig uitgevoerde en afwisselende taken, die doorgaans initiatief en overleg vergen van diegenen die ze uitvoeren en waaraan tevens de verantwoordelijkheid van de uitvoering is verbonden onder toezicht.

Categorie 4: Bediende(n) waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) Hetzij hoger middelbare studies aangevuld door gespecialiseerde vakstudies, hetzij een gelijkwaardige praktische opleiding, niet hoofdzakelijk verworven in dezelfde onderneming;
- b) De belanghebbenden moeten het werk kunnen verrichten van de voorgaande klassen in overeenstemming met hun specialiteit. Gebeurlijk kunnen zij geholpen worden door één of meerdere bedienden van de voorgaande klassen onder dewelke zij dan het werk verdelen;
- c) Meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn.

De volledige functieclassificatie is op eenvoudige vraag te verkrijgen bij ACV bouw - industrie & energie.



2. MAANDLONEN

De **minimummaandlonen** geldig vanaf 1 juli 2026 op basis van de 37-urenweek:

Jaren anciënniteit	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV
-2	€ 1 636,15	€ 1 761,12		
-1	€ 1 706,96	€ 1 838,05		
0	€ 1 777,65	€ 1 914,97	€ 2 098,23	€ 2 289,11
1	€ 1 848,75		€ 2 183,77	€ 2 374,08
2	€ 1 919,35	€ 2 069,23	€ 2 257,35	€ 2 459,15
3	€ 1 990,09	€ 2 146,26	€ 2 313,30	€ 2 544,06
4	€ 2 022,54	€ 2 191,35	€ 2 361,20	€ 2 602,82
5	€ 2 058,40	€ 2 236,17	€ 2 408,95	€ 2 660,90
6	€ 2 092,61	€ 2 257,35	€ 2 456,85	€ 2 719,13
7	€ 2 126,82	€ 2 288,50	€ 2 505,10	€ 2 777,71
8	€ 2 161,46	€ 2 328,50	€ 2 552,71	€ 2 835,65
9	€ 2 195,31	€ 2 368,55	€ 2 600,42	€ 2 893,90
10	€ 2 229,68	€ 2 408,72	€ 2 648,50	€ 2 952,11
11	€ 2 238,28	€ 2 448,98	€ 2 696,41	€ 3 010,56
12	€ 2 247,37	€ 2 488,70	€ 2 744,17	€ 3 068,99
13	€ 2 255,98	€ 2 504,61	€ 2 792,09	€ 3 127,09
14	€ 2 257,35	€ 2 520,26	€ 2 840,08	€ 3 185,49
15	€ 2 257,35	€ 2 535,89	€ 2 857,37	€ 3 243,90
16	€ 2 257,35	€ 2 551,65	€ 2 874,95	€ 3 302,27
17	€ 2 261,47	€ 2 567,28	€ 2 892,18	€ 3 319,03
18	€ 2 269,96	€ 2 582,80	€ 2 909,44	€ 3 336,05
19	€ 2 278,53	€ 2 598,91	€ 2 926,50	€ 3 353,07
20	€ 2 287,02	€ 2 614,32	€ 2 944,05	€ 3 369,90
21	€ 2 295,32	€ 2 630,24	€ 2 961,58	€ 3 387,05
22	€ 2 304,08	€ 2 646,02	€ 2 978,53	€ 3 403,79
23			€ 2 995,98	€ 3 420,59
24			€ 3 013,40	€ 3 437,89
25				€ 3 454,77
26				€ 3 471,35



3. INDEXATIE VAN DE LONEN

De minimumlonen en de werkelijke lonen worden op 1 januari en 1 juli aangepast aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Tijdens de cao-periode 2025-2026 wordt een negatieve indexontwikkeling geneutraliseerd tot 1%. Daardoor zullen de lonen niet dalen zolang de deflatie niet meer dan 1% bedraagt.

4. MAALTIJD-CHEQUE

Op sectorniveau bestaat er een maaltijdcheque met een totale waarde van € 3,09 (€ 1,09 werknemersbijdrage en € 2 werkgeversbijdrage) per effectief gepresteerde dag. Vanaf 1 juli 2026 stijgt de totale waarde tot € 4,09 (€ 1,09 werknemersbijdrage en € 3 werkgeversbijdrage).

Als deeltijdse arbeid(st)er krijg je dit voordeel pro rata. Je krijgt dan een maaltijdcheque met een totale waarde van € 2,09 (€ 1,09 werknemersbijdrage en € 1 werkgeversbijdrage). Vanaf 1 juli 2026 stijgt de totale waarde tot € 2,59 (€ 1,09 werknemersbijdrage en € 1,5 werkgeversbijdrage).

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.

5. MAALTIJDVERGOEDING VOOR OVERUREN

Elk trimester wordt er een afrekening gemaakt van de gepresteerde overuren. Per schijf van 7,4 overuren krijg je € 2 maaltijdvergoeding. Vanaf 1 juli 2026 krijg je € 3 maaltijdvergoeding.

6. EINDEJAARSPREMIE

REFERTEPERIODE

De referteperiode loopt samen met het kalenderjaar.

BEDRAG

Het bedrag van de eindejaarspremie is minimum gelijk aan een maandwedde.

VOORWAARDEN

- In dienst zijn op het ogenblik van de uitbetaling.
- Minstens 6 maanden anciënniteit hebben.
- Bedrag wordt verminderd naar rato van de niet-gelijkgestelde afwezigheden.
- Voor bedienden die in dienst kwamen en die ten minste zes maanden anciënniteit hebben, staat de premie in verhouding tot het aantal gewerkte maanden.

WORDEN GELIJKGESTELD MET EFFECTIEVE ARBEID:

- Jaarlijkse vakantie;
- Wettelijke feestdagen;
- Dagen klein verlet;
- Beroepsziekte;
- Arbeidsongeval;
- De eerste 30 dagen ziekte of ongeval;
- De 15 weken bevallingsrust.

DATUM VAN BETALING

In de loop van de maand december, tenzij op ondernemingsvlak anders overeengekomen.

7. ARBEIDSDUUR

De arbeidsweek bedraagt 37 uur die moeten worden verricht in dagen van maximum negen uur. De uurroosters van de onderneming vind je in het arbeidsreglement (te ontvangen bij indiensttreding en bij elke wijziging). Afwijkende bepalingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk mits overleg en aanpassing van het arbeidsreglement.

8. FEESTDAGEN

Je hebt recht op 10 wettelijke feestdagen. Daarbovenop is er 1 bijkomende feestdag in overleg tussen werkgever en werknemer en 1 bijkomende feestdag waarvan de vaststelling door de werkgever wordt bepaald.



9. KLEIN VERLET

Je hebt het recht om afwezig te zijn, met behoud van je normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen.

Bij sommige gebeurtenissen is de sectorale regeling beter dan wat de wetgeving voorziet.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
1 Huwelijk van de werknemer en/of sluiten van een samenlevingsovereenkomst.	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week. Indien de werknemer vooraf een samenlevingsovereenkomst afsluit, heeft hij de mogelijkheid 1 dag klein verlet op te nemen en de resterende 2 dagen op te nemen ter gelegenheid van het huwelijk.
2 Huwelijk van een kind van de werknemer, of van een kind van zijn echtgeno(o)te, van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
3 Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
4 Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.	20 dagen ¹ door de werknemer te kiezen tijdens de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste 3 dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV.
5 Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever ² .
6 Overlijden van een kind van de echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt 14 dagen na de dag van de begrafenis.

¹ Opneembaar in één keer of in de tijd gespreid.

² Wat de aanrekening op het gewaarborgd loon betreft: aanrekening op het gewaarborgd loon pas vanaf de 6de dag klein verlet indien alle andere voorwaarden inzake aanrekening op het gewaarborgd loon vervuld zijn.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
7 Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
8 Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, een schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
9 Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de 3 gemeenschappen.
10 Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
11 Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	3 dagen door de werknemer te kiezen in de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
12 Plechtige communie van een kind hetzij van de werknemer, hetzij van zijn echtgeno(o)t(e) of deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.	De dag van de plechtigheid of het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt.
13 Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum evenals alle militaire verplichtingen van korte duur.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
14 Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.
15 Deelname aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
16 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
17 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
18 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

10. ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 2026 heb je recht op 1 betaalde anciënniteitsverlofdag vanaf het kalenderjaar dat je 5 jaar dienst hebt in de onderneming (vroeger was dit vanaf 10 jaar ondernemingsanciënniteit).

Word je 55 jaar? Dan wordt de vereiste anciënniteit voor de toekenning van de anciënniteitsdag verminderd tot 1 jaar anciënniteit in de onderneming.

Bestaan er in jouw onderneming al anciënniteitsverlofdagen? Dan moet één van de bestaande dagen die tot nu toe gekoppeld was aan een hogere anciënniteit, toegekend worden na 5 jaar anciënniteit in de onderneming (of na 1 jaar anciënniteit in de onderneming wanneer je 55 jaar wordt/bent).

11. VERVOERSKOSTEN

Werknemers ontvangen een tussenkomst in hun vervoerskosten voor:

- Vervoer georganiseerd door de NMBS;
- Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer (met uitzondering van treinvervoer);
- Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- Fiets;
- Andere vervoermiddelen vanaf 3 km.



11.1. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET OPENBAAR VERVOER³

Tussenkomst in het treinvervoer (vanaf 1 februari 2026)

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
1	€ 34	€ 94	€ 336	€ 11
2	€ 34	€ 94	€ 336	€ 11
3	€ 34	€ 94	€ 336	€ 11
4	€ 37	€ 102	€ 366	€ 12
5	€ 40	€ 110	€ 395	€ 13
6	€ 42	€ 117	€ 420	€ 14
7	€ 45	€ 124	€ 446	€ 15
8	€ 47	€ 133	€ 471	€ 15
9	€ 49	€ 140	€ 496	€ 16
10	€ 52	€ 147	€ 522	€ 17
11	€ 54	€ 153	€ 547	€ 18
12	€ 57	€ 160	€ 572	€ 19
13	€ 59	€ 167	€ 597	€ 20
14	€ 62	€ 173	€ 623	€ 20
15	€ 64	€ 181	€ 648	€ 21
16	€ 67	€ 189	€ 674	€ 22
17	€ 69	€ 196	€ 698	€ 23
18	€ 72	€ 203	€ 724	€ 24
19	€ 74	€ 210	€ 749	€ 24

³ Maakt men gebruik van het gecombineerd openbaar vervoer: in principe optelling van de respectievelijke werkgeverstussenkomsten.

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijke bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
20	€ 78	€ 216	€ 775	€ 27
21	€ 81	€ 223	€ 799	€ 28
22	€ 83	€ 230	€ 825	€ 29
23	€ 86	€ 239	€ 849	€ 30
24	€ 88	€ 246	€ 875	€ 31
25	€ 91	€ 253	€ 900	€ 31
26	€ 93	€ 259	€ 926	€ 33
27	€ 95	€ 266	€ 951	€ 33
28	€ 98	€ 273	€ 976	€ 34
29	€ 100	€ 280	€ 1001	€ 35
30	€ 103	€ 287	€ 1026	€ 36
31-33	€ 107	€ 300	€ 1068	€ 37
34-36	€ 112	€ 316	€ 1130	€ 39
37-39	€ 119	€ 333	€ 1193	€ 41
40-42	€ 125	€ 351	€ 1254	€ 43
43-45	€ 131	€ 369	€ 1317	€ 45
46-48	€ 139	€ 385	€ 1378	€ 47
49-51	€ 145	€ 404	€ 1440	€ 49
52-54	€ 149	€ 416	€ 1484	€ 51
55-57	€ 153	€ 427	€ 1529	€ 52
58-60	€ 157	€ 441	€ 1572	€ 54
61-65	€ 163	€ 457	€ 1632	€ 56

Afstand in Km	Werkgeversbijdrage voor wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft.			
	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Maandtrein- kaart	Trimestertrein- kaart	Jaartreinkaart	Halftijdse treinkaart
	Maandelijke bijdragen van de werkgever	Driemaande- lijkse bijdrage van de werk- gever	Jaarlijkse bij- drage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
66-70	€ 170	€ 477	€ 1705	€ 58
71-75	€ 177	€ 498	€ 1778	€ 60
76-80	€ 186	€ 519	€ 1852	€ 63
81-85	€ 193	€ 538	€ 1925	€ 65
86-90	€ 200	€ 561	€ 2000	€ 67
91-95	€ 208	€ 580	€ 2073	€ 70
96-100	€ 215	€ 601	€ 2147	€ 72
101-105	€ 221	€ 622	€ 2220	€ 75
106-110	€ 228	€ 641	€ 2293	€ 78
111-115	€ 237	€ 664	€ 2368	€ 82
116-200	€ 245	€ 683	€ 2441	€ 84

Tussenkost in het ander openbaar vervoer (geen treinvervoer)

- Met een eenheidsprijs: de tussenkost van de werkgever bedraagt 71,8% van de effectief betaalde prijs, maar met een maximum van de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km.
- Met een prijs in verhouding tot de afstand: de tussenkost is gelijk aan de tussenkost in de prijs van een treinkaart, met een maximum van 75% van de werkelijke vervoersprijs.

11.2. FIETSVERGOEDING

Sinds 1 januari 2026 bedraagt de fietsvergoeding € 0,32 per kilometer, met een maximum van 40 km per enkel traject ofwel maximaal 80 kilometer per dag. De vergoeding wordt toegekend vanaf de eerste kilometer. De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen voor hetzelfde traject. Dit betekent dat per afgelegde kilometer slechts één vergoeding kan worden toegekend. De toepasselijke vergoeding wordt bepaald op basis van het gebruikte vervoermiddel.

11.3. TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET PRIVÉ - VERVOER⁴

Vanaf 1 februari 2025 bedraagt deze tussenkomst:

KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST	KM	WEKELIJKSE TUSSENKOMST	MAANDELIJKSE TUSSENKOMST
3	€ 5,29	€ 17,45	31-33	€ 24,50	€ 82,64
4	€ 7,06	€ 23,26	34 - 36	€ 26,52	€ 88,34
5	€ 8,82	€ 29,08	37 - 39	€ 28,07	€ 94,02
6	€ 9,40	€ 31,05	40 - 42	€ 29,92	€ 99,72
7	€ 9,81	€ 33,05	43 - 45	€ 31,62	€ 105,42
8	€ 10,40	€ 34,76	46 - 48	€ 33,63	€ 111,12
9	€ 10,95	€ 37,03	49 - 51	€ 35,20	€ 118,26
10	€ 11,54	€ 38,47	52 - 54	€ 36,34	€ 122,51
11	€ 12,26	€ 41,30	55 - 57	€ 37,76	€ 125,37
12	€ 12,82	€ 42,74	58 - 60	€ 39,18	€ 129,64
13	€ 13,39	€ 44,16	61 - 65	€ 40,61	€ 133,90
14	€ 13,96	€ 47,02	66 - 70	€ 42,74	€ 141,03
15	€ 14,54	€ 48,41	71 - 75	€ 44,16	€ 148,16
16	€ 15,24	€ 50,57	76 - 80	€ 47,02	€ 153,87
17	€ 15,81	€ 52,72	81 - 85	€ 48,41	€ 160,99
18	€ 16,38	€ 54,13	86 - 90	€ 50,57	€ 168,11
19	€ 17,11	€ 56,98	91 - 95	€ 52,72	€ 173,79
20	€ 17,69	€ 58,43	96 - 100	€ 54,13	€ 180,92
21	€ 18,23	€ 60,55	101-105	€ 56,27	€ 188,06
22	€ 18,82	€ 62,70	106-110	€ 58,43	€ 195,19
23	€ 19,53	€ 64,84	111-115	€ 60,55	€ 200,89
24	€ 20,08	€ 66,24	116-120	€ 62,70	€ 208,00
25	€ 20,53	€ 69,11	121-125	€ 64,10	€ 213,68
26	€ 21,35	€ 70,52	126-130	€ 66,24	€ 220,83
27	€ 21,80	€ 72,66	131-135	€ 68,39	€ 227,96
28	€ 22,22	€ 75,52	136-140	€ 69,80	€ 235,08
29	€ 23,08	€ 76,91	141-145	€ 72,66	€ 240,75
30	€ 23,50	€ 78,36	146-150	€ 75,52	€ 249,30

⁴ Km: enkele afstand woonplaats - werkplaats

12. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

12.1. SCHORSING EN GEDEELTELIJKE ARBEID

Indien er te weinig werk is omwille van economische redenen en jouw onderneming is in moeilijkheden, dan kan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst worden of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevoerd worden. Hierbij is er een minimumtewerkstelling van 2 dagen per week.

Een volledige schorsing mag ingeroepen worden voor 16 weken maximum per kalenderjaar. De regeling van gedeeltelijke arbeid kan voor maximum 26 weken per kalenderjaar worden ingevoerd.

De RVA betaalt jou een uitkering bij tijdelijke werkloosheid uit.

Jouw werkgever moet daarbovenop een bijkomende werkloosheidsuitkering betalen van € 8,11 (bedrag geldig vanaf 1/1/2026) per dag tijdelijke werkloosheid. Voorwaarde is wel dat je niet ongeoorloofd afwezig geweest bent van het werk tijdens de 30 kalenderdagen voorafgaand aan de dag waarop je werkloos werd.

Daarbovenop moet jouw werkgever nog een bijkomend supplement betalen van € 5,31 (bedrag geldig vanaf 1/3/2026) 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 27ste dag tijdelijke werkloosheid in hetzelfde kalenderjaar bij dezelfde werkgever.

Gunstigere regelingen op bedrijfsniveau blijven bestaan.

12.2. BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Is jouw arbeidsovereenkomst volledig geschorst of ben je tijdelijk tewerkgesteld in een stelsel van gedeeltelijke arbeid, dan kan je de arbeidsovereenkomst zonder opzegging beëindigen.

Heb je hierover vragen of wens je hiervan gebruik te maken? Informeer je of laat je begeleiden door ACV bouw - industrie & energie.

13. OPZEGTERMIJNEN IN KALENDERDAGEN

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. Na in 2018 al bijstellingen 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.

Voor de anciënniteit tot 31 december 2013, zal de opzegtermijn bepaald worden op basis van volgende tabel (A):

BRUTO JAARLOON (€) OP 31/12/2013 ≤ 32.254		BRUTO JAARLOON (€) OP 31/12/2013 > 32.254	
ANCIËNNITEIT	OPZEGTERMIJNEN	MAAND	OPZEGTERMIJNEN
< 5 jaar	3 maanden	< 3 jaar	3 maanden
≥ 5 < 10 jaar	6 maanden	≥ 3 < 4 jaar	4 maanden
≥ 10 < 15 jaar	9 maanden	≥ 4 < 5 jaar	5 maanden
≥ 15 < 20 jaar	12 maanden	≥ 5 < 6 jaar	6 maanden
≥ 20 < 25 jaar	15 maanden	≥ 6 < 7 jaar	7 maanden
≥ 25 < 30 jaar	18 maanden	≥ 7 < 8 jaar	8 maanden
≥ 30 < 35 jaar	21 maanden	≥ 8 < 9 jaar	9 maanden
≥ 35 < 40 jaar	24 maanden	≥ 9 < 10 jaar	10 maanden
≥ 40 < 45 jaar	27 maanden	≥ 10 < 11 jaar	11 maanden
...	3 maanden/ begonnen 5 jaar	...	1 maand/ begonnen jaar

Voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014, zal de opzegtermijn bepaald worden op basis van volgende tabel (B):

ANCIËNNITEIT	OPZEG DOOR DE WERKGEVER		
	In dienst getreden na 1/1/2014	In dienst getreden na 1/6/2026	In dienst getreden na 1/8/2026
0 tot 6 maanden	1 – 5 weken	1 – 5 weken	1 week
6 maanden tot en met 4 jaar	6 – 15 weken	6 – 15 weken	6 – 15 weken
5 tot en met 9 jaar	18 – 30 weken	18 – 30 weken	18 – 30 weken
10 tot en met 14 jaar	33 – 45 weken	33 – 45 weken	33 – 45 weken
15 tot en met 17 jaar	48 – 54 weken	48 – 52 weken	48 – 52 weken
18 tot en met 19 jaar	57 – 60 weken	52 weken	52 weken
20 tot en met 29 jaar	62 - 71 weken	52 weken	52 weken
30 tot en met 34 jaar	72 - 76 weken	52 weken	52 weken
Vanaf 35 jaar en meer	77 weken - +1 week / jaar	52 weken	52 weken

HOEVEEL BEDRAAGT JE OPZEGTERMIJN 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.

14. 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 30 juni 2029). 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.

Je moet daarbovenop een bepaalde ondernemingsanciënniteit bewijzen, afhankelijk van je leeftijd:

LEEFTIJD	BEDRIJFSANCIËNNITEIT
60 jaar	5 jaar
59 jaar	6 jaar
58 jaar	7 jaar

Bij de berekening van het netto-referteloon, wordt de RSZ-bijdrage berekend op het brutoloon aan 100 % i.p.v. 108 %. Stap je van een deeltijds tijdscrediet over naar een SWT-stelsel, dan wordt voor de berekening van je aanvullende vergoeding je voltijdse loon (geplafonneerd) in aanmerking genomen.



15. TIJDSKREDIET

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

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- Met motief (zorg of opleiding): 1/5de ;
- In het eindeloopbaanstelsel (landingsbaan): 1/5de of halftijds.

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdskrediet met motief
- Uitkering bij tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 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 1/5de of een halftijds tijdskrediet (tot 30 juni 2029).
 - Ben je gewoonlijk tewerkgesteld in een arbeidsregeling die niet gespreid is over 5 dagen of meer en wil je jouw arbeidsprestatie verminderen met 1/5de, dan kan je dit recht opnemen op een andere, gelijkwaardige manier. De concrete afspraken over de manier waarop je dit kan opnemen, vind je ofwel terug in een ondernemingscao ofwel in een schriftelijke overeenkomst tussen jou en de werkgever.

NIEUW!

Vanaf 1 januari 2026 heb je recht op een sectorale aanvullende vergoeding van € 60 bruto per maand wanneer je:

- De leeftijd van 60 jaar hebt bereikt;
- In een zwaar beroep werkt (ploegenarbeid of nachtarbeid);
- In een 1/5de landingsbaan met RVA-uitkering bent of aanvraagt.

Deze aanvullende vergoeding wordt betaald door jouw werkgever.

16. INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING EN RISICOGROEPEN

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

2025 – 2026	2,5 individuele opleidingsdagen en 2 collectieve opleidingsdagen gespreid over 2 jaar
2027 – 2028	3,5 individuele opleidingsdagen en 2 collectieve opleidingsdagen gespreid over 2 jaar
2029 – 2030	4 individuele opleidingsdagen en 2 collectieve opleidingsdagen gespreid over 2 jaar
Vanaf 2031	5 individuele 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.

25% van de opleiding mag doorgaan buiten de arbeidstijd. Voor deze uren opleiding hebben werknemers recht op het normaal loon.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar (tot maximaal 5 jaar).

Het opleidingsaanbod kan je consulteren op de website van PaperPackSkills (<https://www.paperpackskills.be/>).

Daarnaast wordt voor de periode 2025-2026 de 0,10%-inspanning voor opleiding en vorming van risicogroepen voortgezet⁵. 0,025 % Hiervan zal voorbehouden worden voor jongeren die nog geen 26 jaar zijn (ingroeibanen).

17. SOCIALE VOORDELEN

17.1. SYNDICALE PREMIE

Rechthebbenden

Je moet gelijktijdig voldoen aan 2 voorwaarden:

- Je werkte van 1 januari t.e.m. 31 december in de sector;
- Je bent lid van ACV bouw - industrie & energie.

Bedrag

Heb je een volledig jaar gewerkt, dan krijg je een syndicale premie van € 145 of € 12,08 per maand dat je gewerkt hebt.

⁵ 0,10% van de loonmassa.

17.2. ANCIËNNITEITSPREMIE

Rechthebbenden

Je hebt recht op deze premie vanaf het jaar waarin je 60 jaar wordt (ongeacht de maand of de dag), je als bediende tewerkgesteld bent in de papier – en kartonbewerking en je geen recht hebt op een groepsverzekering.

Je kan deze premie ook op een latere leeftijd aanvragen, bijvoorbeeld omdat je nog niet aan het maximumbedrag van de premie zit.

Bedrag

- € 28 per begonnen jaar anciënniteit in de sector (begonnen jaar = volledig jaar).
- De anciënniteitspremie bedraagt maximum € 650.

Bij de berekening van de anciënniteit wordt max. één jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld.

Bij overlijden wordt de anciënniteitspremie uitbetaald aan de persoon die de begrafeniskosten heeft gedragen.

18. 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?

Werk je in een onderneming die sluit ten gevolge van een faillissement en waren er het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers, dan heb je recht op een sluitingstoelage betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid.

Indien je in een onderneming werkt die sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld maximum 19 werknemers, dan zal het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid de sluitingstoelage uitbetalen indien de werkgever hier niet toe in staat is.



19. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

In volgende gevallen kan je een syndicale delegatie voor bedienden instellen:

- in ondernemingen met 50 en meer bedienden: wanneer ten minste 25 % van het bediendepersoneel gesyndiceerd is, met een minimum van 17;
- in ondernemingen met 25 tot 50 bedienden: wanneer er ten minste 17 gesyndiceerde bedienden zijn.

De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden.

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

Voor 25 tot 75 bedienden	2 afgevaardigden
Voor 76 tot 150 bedienden	3 afgevaardigden
Voor 151 tot 300 bedienden	4 afgevaardigden
Voor 301 tot 500 bedienden	5 afgevaardigden
Voor 501 tot 1000 bedienden	6 afgevaardigden
Voor 1001 tot 2000 bedienden	8 afgevaardigden
Meer dan 2000 bedienden	10 afgevaardigden

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij jouw secretaris van ACVBIE of het plaatselijk ACV-dienstencentrum.



Je lidmaatschap bij ACVBIE, goed voor je koopkracht!

Exclusieve kortingen en voordelen bij tal van partners.

Registreer je eerst via www.acvbieplus.be om van deze voordelen te genieten. Op deze website vind je alle actuele kortingen en hoe je ze kunt verzilveren.

De kortingen en voordelen voor ACVBIE-leden zijn ook beschikbaar in de app 'Engage', die je kan downloaden in de App Store en op Google Play.



Vayamundo is de reispartner bij uitstek voor ACVBIE-leden. Zij krijgen nog steeds 25% korting in de Vayamundoclubs in Oostende en Houffalize. Je vindt meer info op www.vayamundo.eu.



Een greep uit het aanbod op 1 juli 2026*

*Bekijk steeds jouw actuele ledenvoordelen op www.acvbieplus.be of in de 'Engage' app.

colruyt

bol.



MediaMarkt

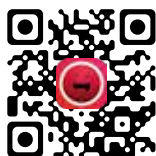


KRÉFEL
Leef beter



GAMMA

H&M



Scan de QR-code en
download de 'Engage' app!



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



Volg ACVBIE op sociale media!



 ACVBIE - CSCBIE

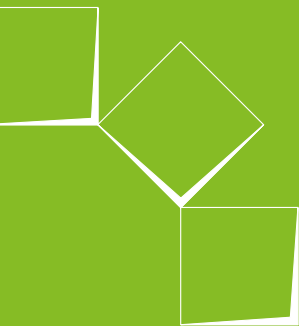


 acvbie.vakbond



www.hetacv.be/acvbie





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

