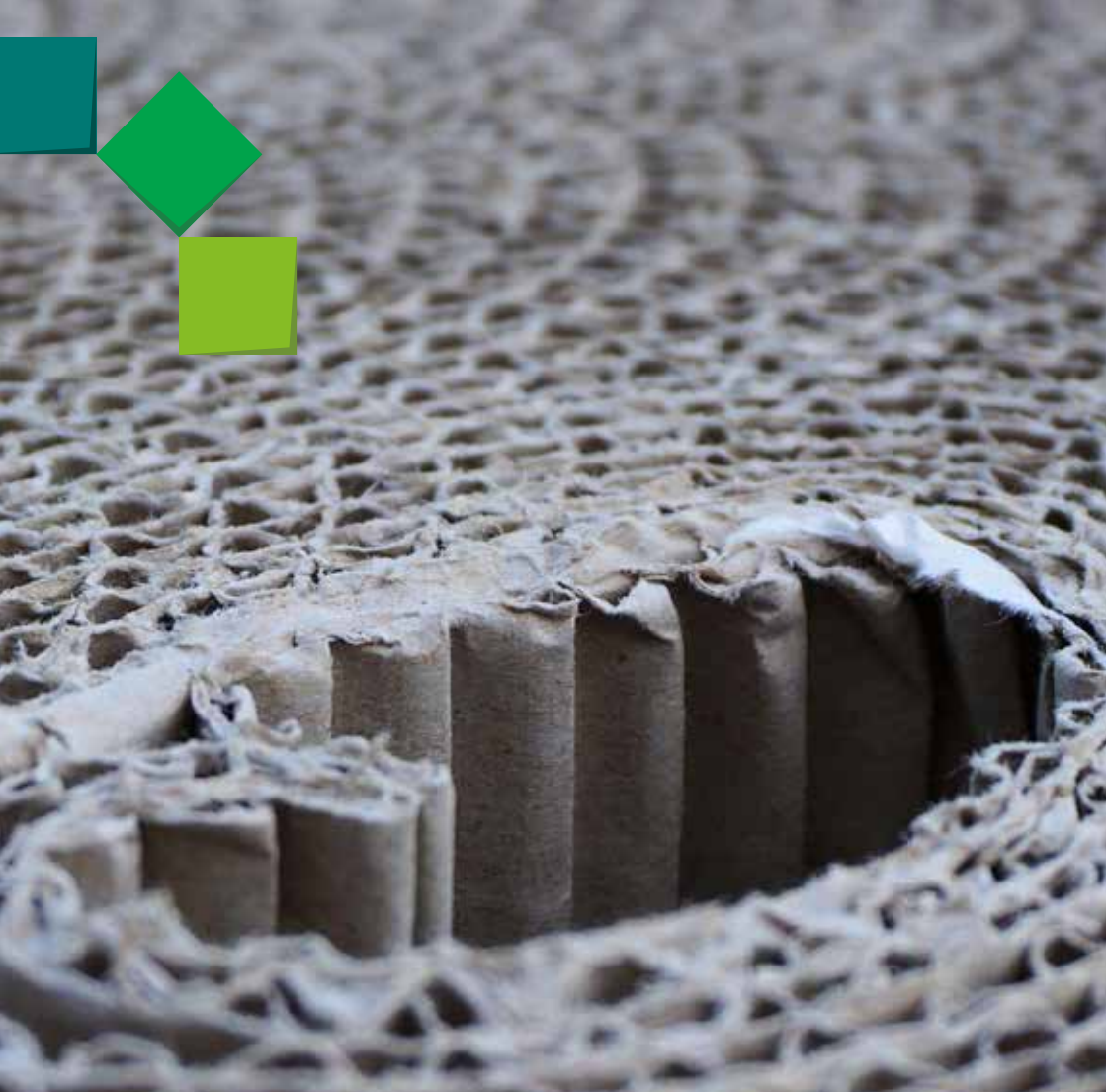
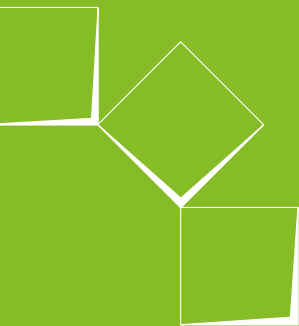




Papier- en kartonbewerking Arbeiders

MEI 2026 | PC 136



INHOUD

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden
2. Uurlonen
3. Koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex
4. Lonen tijdens de opleiding
5. Ploegenpremie
6. Overurentoeslag
7. Maaltijdcheques
8. Eindejaarspremie
9. Arbeidsduur
10. Feestdagen
11. Klein verlet
12. Opzegtermijnen
13. Vervoerskosten
 - 13.1 Tussenkomst van de werkgever in het openbaar vervoer
 - 13.2 Fietsvergoeding
 - 13.3 Tussenkomst van de werkgever in het privévervoer
14. Tijdelijke werkloosheid
15. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
16. Tijds krediet
17. Anciënniteitsverlof
18. Individueel recht op opleiding en risicogroepen
19. Sociale voordelen
 - 19.1 Syndicale premie
 - 19.2 Anciënniteitspremie
20. Sluitingsvergoeding
21. Statuut van de syndicale afvaardiging
22. Tewerkstelling personen met een handicap
23. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Volgens hun werkzaamheden worden de arbeid(st)ers ingedeeld in 7 beroepsklassen, die beantwoorden aan volgende kenmerken:

Klasse 1: Arbeid die een technische vorming vereist van het niveau A3 (getuigschrift tweede graad secundair onderwijs) en een beroepservaring van 1 jaar, of een gelijkwaardige opleiding verkregen door methodische scholing gedurende 3 jaar.

Klasse 2: Arbeid van verscheiden aard die een bepaalde lichamelijke inspanning en technische kennis vereist, welke kan gelijkgesteld worden met een ervaring van 2 jaar, of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeid(st)ers van klasse 3 of 4.

Klasse 3: Arbeid die een bepaalde lichaamskracht en een elementaire technische kennis vereist van 1 jaar ervaring, welke met een ervaring van 2 jaar kan gelijkgesteld worden, of arbeid die de uitvoerder verantwoordelijkheid oplegt voor één of meer arbeid(st)ers van klasse 5, 6 of 7.

Klasse 4: Eenvoudige arbeid die een grote lichaamskracht vereist en na een korte uitleg kan verricht worden, of arbeid van verscheiden aard die een grote handvaardigheid of ruime praktische opleiding vergt, maar geen bijzondere lichamelijke inspanning.

Klasse 5: Arbeid van verscheiden aard die een lichte lichamelijke inspanning en een praktische opleiding vergt van 9 maanden.

Klasse 6: Arbeid die telkens herhaald wordt en een lichte lichamelijke inspanning en een inwerkingsperiode van 3 maanden vergt.

Klasse 7: Eenvoudige arbeid die slechts lichte lichamelijke inspanning vergt en na een korte uitleg kan verricht worden. De functies die betaald worden volgens klasse 7 zullen na 6 maanden dienst betaald worden volgens klasse 6.

BK: Arbeid die een technische opleiding vergt van het niveau A2 (diploma secundair onderwijs) en een beroepservaring van 2 jaar, of een gelijkwaardige opleiding verworven door een volledige leertijd gedurende 4 jaar.

2. UURLONEN

De **minimumuurlonen** op basis van de 37-urenweek:

KLASSE	MINIMUMUURLONEN (JANUARI 2026)
BK	€ 18,1415
Klasse 1	€ 17,9354
Klasse 2	€ 17,4653
Klasse 3	€ 16,8156
Klasse 4	€ 16,4023
Klasse 5	€ 15,5646
Klasse 6	€ 15,0917
Klasse 7	€ 14,9299

3. KOPPELING VAN DE LONEN AAN DE AFGEVLAKTE GEZONDHEIDSINDEX

De indexatie van de minimum en werkelijke lonen gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli en dit op basis van de evolutie van de afgevlakte index over de voorbije 6 maanden. Indien er tijdens de cao-periode 2025-2026 sprake zou zijn van een negatieve index, dan wordt deze geneutraliseerd tot 1%. Dit betekent dat de lonen niet zullen dalen zolang de deflatie niet de 1% overschrijdt.

4. LONEN TIJDENS DE OPLEIDING

Jongeren die ingeschreven zijn in een stelsel van leren en werken (deeltijdse leerplicht) krijgen een opleidingsloon.

Zij worden als volgt verloond:

LEEFTIJD	% VAN DE GELDENDE BAREMALONEN
3 ^{de} graad – 2 ^{de} jaar	85%
3 ^{de} graad – 1 ^{ste} jaar	75%
2 ^{de} graad – 2 ^{de} jaar	70%

Jongeren die in de onderneming tewerkgesteld zijn als jobstudent en die nog steeds aan de leerplicht onderworpen zijn, zullen tegen dezelfde voorwaarden vergoed worden.

Jongeren die in de onderneming tewerkgesteld zijn als jobstudent en die niet meer aan de leerplicht onderworpen zijn, zullen verloond worden overeenkomstig de lonen van klasse 7.

5. PLOEGENPREMIE

- 2-ploegenpremie: 6 % van het loon;
- Nachtploeg: minimum 15 % van het loon.

Werk je als arbeid(st)er in ploegen, dan heb je recht op een betaalde schafttijd van minimum 15 minuten en maximum 30 minuten.

6. OVERURENTOESLAG

Voor overuren zal een toeslag van 50 % worden toegekend.

Deze toeslag wordt op 100% gebracht:

- Vanaf het 5^{de} overuur, verricht op dezelfde dag; met uitzondering van overuren op de vrije zaterdag in het stelsel van de vijfdaagseweek;
- Voor overuren verricht tussen 22 u en 6 u;
- Voor overuren verricht op zon- of feestdagen.

Bij onvoorziene overuren krijg je van de onderneming een maaltijd of betaalt zij een vergoeding van € 5.

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.

7. MAALTIJDCHQUES

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.



8. EINDEJAARSPREMIE

REFERTEPERIODE

De referteperiode loopt van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het lopend jaar.

BEDRAG

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend in functie van:

$160,33 \text{ u} \times (\text{gewerkte dagen}^*) / \text{gelijkgestelde dagen}$

52×5 (5-dagenweek) of 52×6 (6-dagenweek)

Het resultaat moet vermenigvuldigd worden met het individueel loon van november (ploegenpremie inbegrepen).

() In de 37-urenweek van 5 dagen staat een dag voor 7,4 uren. Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata berekening gedaan in uren t.o.v. dit aantal.*

VOORWAARDEN

Je hebt recht op een eindejaarspremie als je in dienst bent op 15 december.

WORDEN GELIJKGESTELD MET EFFECTIEVE ARBEID:

- Jaarlijkse vakantie.
- Afwezigheden, behalve die wegens ziekte, die aanleiding gaven tot de betaling van loon.
- Periodes van arbeidsongeschiktheid in de zin van wetgeving op ziekte en invaliditeit, tot maximum 6 maanden.
- Periodes van werkloosheid die aanleiding gaven tot de betaling van dagelijkse uitkeringen voor bestaanszekerheid.
- Periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, tot 1 jaar.
- De 15 weken bevallingsrust.

DATUM VAN BETALING

De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand december.

9. ARBEIDSDUUR

De arbeidsweek bedraagt 37 uren die moeten worden verricht in dagen van maximum 9 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.

10. FEESTDAGEN

Je hebt recht op 10 wettelijke feestdagen. Daarnaast zijn er 2 bijkomende sectorale feestdagen die op te nemen zijn in overleg tussen de werkgever en de werknemers.

11. 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 daarop volgende 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.	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
3 Huwelijk 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.
4 Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn 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
5 Geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.	20 dagen¹ 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.
6 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 werkgever².
7 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.

¹ Gespreid of in één keer op te nemen.

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
8 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.
9 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 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**

- 10** 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.

- 11** 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
12 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.
13 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.	Een dag door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
14 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.
15 Verblijf van de werknemer “dienstweigeraar” in een administratieve gezondheidsdienst of in één van de hospitalen aangeduid door de Koning, overeenkomstig de wetgeving betreffende het statuut van “dienstweigeraar”.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
16 Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
17 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.
18 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
19 Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
20 Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus voor stemopneming bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
21 Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.	3 dagen ten laste van de werkgever in het kader van de wetgeving inzake adoptie.
22 Examen voor beroepsbekwaamheid voor de proeven van Laureaat van de Arbeid of Deken van de Arbeid, officiële manifestaties ter gelegenheid van de uitreiking van dergelijke onderscheidingen aan de werknemer.	1 dag.

12. OPZEGTERMIJNEN

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.

ANCIËN- NITEIT	Ontslag door de Werkgever			
	Contract gesloten vóór 31/12/2013 (A)	In dienst getreden na 1/1/2014 (B)	In dienst ge- treden na 1/6/2026	In dienst getreden na 1/8/2026
0 tot 6 maanden	28 dagen	1-5 weken	1-5 weken	1 week
6 maanden tot en met 4 jaar	40 dagen	6-15 weken	6-15 weken	6-15 weken
5 tot en met 9 jaar	48 dagen	18-30 weken	18-30 weken	18-30 weken
10 tot en met 14 jaar	64 dagen	33-45 weken	33-45 weken	33-45 weken
15 tot en met 17 jaar	97 dagen	48-54 weken	48-52 weken	48-52 weken
18 tot en met 19 jaar	97 dagen	57-60 weken	52 weken	52 weken
20 tot en met 29 jaar	129 dagen	62-71 weken	52 weken	52 weken
30 tot en met 34 jaar	140 dagen	72-76 weken	52 weken	52 weken
Vanaf 35 jaar en meer	154 dagen	77 weken - +1 week/jaar	52 weken	52 weken

Hoeveel bedraagt je opzegtermijn als je in dienst trad vóór 1/1/2014?

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. SWT (brugpensioen), pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en (tegen)opzeg door de werknemer gelden andere regels.

13. VERVOERSKOSTEN

Als werknemer ontvang je een tussenkomst in jouw vervoerskosten voor:

- vervoer georganiseerd door de NMBS;
- ander gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van treinvervoer;
- gecombineerd openbaar vervoer;
- fiets;
- andere vervoersmiddelen vanaf 3 km.

13.1 TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET OPENBAAR VERVOER³ (VANAF 01/02/2026)

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
	Maandelijkse tussenkomst van de werkgever	Driemaande- lijkse tussen- komst van de werkgever	Jaarlijkse tussenkomst van de werkgever	Tussenkomst 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

³ Is de prijs van het openbaar vervoer een eenheidsprijs, ongeacht de afstand: zie dan werkgeverstussenkomst voor de afstand van 7 km. 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 tussenkost van de werkgever	Driemaande- lijke tussen- komst van de werkgever	Jaarlijkse tussenkost van de werkgever	Tussenkost van de werkgever
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
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

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
	Maandelijkse tussenkost van de werkgever	Driemaande- lijkse tussen- komst van de werkgever	Jaarlijkse tussenkost van de werkgever	Tussenkost van de werkgever
55-57	€ 153	€ 427	€ 1529	€ 52
58-60	€ 157	€ 441	€ 1572	€ 54
61-65	€ 163	€ 457	€ 1632	€ 56
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

13.2 FIETSVERGODING

Sinds 1/1/2026 bedraagt de fietsvergoeding € 0,32 per km met een maximum van 80 km per dag in totaal. Deze wordt betaald vanaf de eerste km. De vergoeding is niet cumuleerbaar. Wat verstaat men daaronder? Per afgelegde km kan er slechts één vergoeding uitbetaald worden. Deze wordt bepaald door het gebruikte vervoermiddel.



13.3 TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN HET PRIVÉVERVOER⁴

Vanaf 1/2/2025 bedraagt de vergoeding:

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 woon-werkverkeer.

14. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De sector kijkt af van de wettelijke regeling inzake tijdelijke werkloosheid.

De maximum schorsingsduur bij tijdelijke werkloosheid bedraagt twee weken (volledige schorsing). Een regeling van gedeeltelijke arbeid mag ingevoerd worden voor een maximumduur van twee maanden. Het maximum aantal werkloosheidsdagen van de regeling van gedeeltelijke arbeid bedraagt drie dagen per week. De werkloosheidsdagen worden vastgesteld in het begin of op het einde van de arbeidsweek.

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 euro, dan heb je recht op deze toeslag vanaf de eerste werkloosheidsdag;
- > € 4.284 euro, 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.

15. STELSEL WERKLOOSHEID

MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 1/1/2026 bestaat nog slechts één stelsel: het SWT wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT) vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan (tot 30/6/2029). 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 de leeftijd:

LEEFTIJD:	ONDERNEMINGSANCIËNNITEIT
60 jaar	5 jaar
59 jaar	6 jaar
58 jaar	7 jaar

Bij de berekening van het netto-referteloan, 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.

16. TIJDSKREDIET

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

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdscrediet:

- Met motief (zorg of opleiding): 1/5^{de};
- In het eindloopbaanstelsel (landingsbaan): 1/5^{de} of halftijds.

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- Uitkering bij tijdscrediet met motief;
- Uitkering bij tijdscrediet eindloopbaan 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 1/5^{de} of een halftijds tijdscrediet (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 1/5^{de}, 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.

NIUW!

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 1/5^{de} landingsbaan met RVA-uitkering bent of aanvraagt.

Deze aanvullende vergoeding wordt betaald door jouw werkgever.

17. ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 2026 heb je recht op 1 betaalde anciënniteitsverlofdag vanaf het kalenderjaar waarin 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).

18. INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDINGEN 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 arbeid(st)ers 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 In 2025-2026 de 0,10%-inspanning voor opleiding en vorming van risicogroepen voortgezet.⁵ 0,025 % hiervan zal voorbehouden worden voor jongeren die nog geen 26 jaar zijn (ingroeibanen).

³ 0,10% van de loonmassa.

19. SOCIALE VOORDELEN

19.1. SYNDICALE PREMIE

Rechthebbers

Je moet gelijktijdig voldoen aan 2 voorwaarden:

- Je werkte in de periode van 1 januari t.e.m. 31 december in de sector (of je ging tijdens deze periode op SWT);
- 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 begonnen maand dat je gewerkt hebt.

Ben je op SWT gegaan, dan krijg je € 126 of € 10,50 per maand.

19.2. ANCIËNNITEITSPREMIE

Rechthebbers

Je hebt recht op deze premie vanaf het jaar waarin je 60 jaar wordt (ongeacht de maand of de dag) en je als arbeider tewerkgesteld bent in de papier – en kartonbewerking (ook als je als arbeider in een stelsel van SWT zit (met een bedrijfs-toeslag ten laste van een werkgever uit de papier – en kartonbewerking)).

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. 1 jaar ononderbroken interimarbeid gelijkgesteld.

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



20. 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.

21. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Het aantal afgevaardigden zal bepaald worden per exploitatiezetel volgens het aantal arbeid(st)ers:

WERKNEMERS	EFFECTIEF	PLAATSVERVANGER
21 – 50	1	1
51 – 75	2	1 (*)
76 – 100	2	2
101 – 200	3	2 (*)
201 – 399	3	3

Vanaf 400 arbeid(st)ers zal het aantal effectieve afgevaardigden 1 % van het totaal aantal arbeid(st)ers niet mogen overschrijden.

() Het aantal plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden kan echter worden aangepast aan het aantal effectieve vakbondsafgevaardigden zonder dat dit als gevolg een verhoging van het aantal beschermde arbeiders en arbeidsters mag hebben. Dat wil dus zeggen dat deze bijkomende mandaten slechts kunnen ingenomen worden door verkozen leden van de ondernemingsraad of van het comité veiligheid en hygiëne ofwel door niet verkozen kandidaten voor deze organen en dit enkel voor de duurtijd van hun bescherming.*

De plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden vervangen de effectieve vakbondsafgevaardigden bij afwezigheid.

22. TEWERKSTELLING MENSEN MET EEN HANDICAP

Om de herinschakeling van arbeid(st)ers die slachtoffer waren van een arbeidsongeval, en om de werkgelegenheid van personen met een handicap te bevorderen, bevelen de sociale partners aan om gebruik te maken van federale en regionale subsidies. Bijvoorbeeld: aanpassen van de arbeidspost.

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

23. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog iets extra te geven op gebied van koopkracht. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook koopkracht. Als wij ervoor kunnen zorgen dat onze leden 5% minder betalen aan de kassa van een supermarkt, dan slagen we tegelijk ook in onze syndicale opdracht, namelijk het verhogen van de koopkracht.

Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!

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



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



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



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

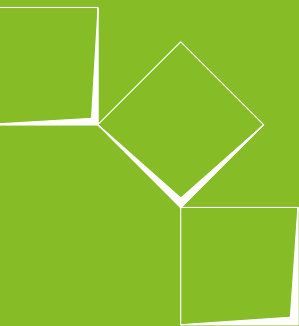
- 1 Ontvang het nieuws uit je sector
- 2 Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
- 3 Bekijk je ledenvoordelen
- 4 Vind snel je weg naar het ACV

SCAN EN
ONTDEK









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 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 / Mei 2026

