

# LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 126

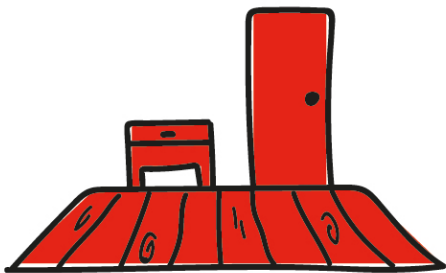
HOUT EN STOFFERING

*Bedienden*



**ABVV**

**Algemene Centrale**  
**Samen sterk**



## Hout en stoffering

PC 126

# Welke verbeteringen?

## Koopkracht

Invoering of verhoging van maaltijdcheques van/met €2.

## Arbeidsduur

Invoering van een anciënniteitsdag op 20 jaar.

## Harmonisatie A & B

Sectorale cao SAP bedienden ten laatste 31 december 2026.

Afspraken in 2026 m.b.t. syndicale premie betaling 2027.



Volg het nieuws van je sector op [www.abvvhoutenstoffering.be](http://www.abvvhoutenstoffering.be) of schrijf je in op onze nieuwsbrief door de QR-code te scannen.

**Lonen en vergoedingen**

**p. 5**

**Arbeidstijd**

**p. 11**

**Eindeloopbaan**

**p. 15**

**Sociale voordelen**

**p. 17**

**Klein verlet**

**p. 19**

**Andere**

**p. 23**

**Vakbondsvertegenwoordiging**

**p. 27**



## **LONEN EN VERGOEDINGEN**

# Lonen en vergoedingen

De wet die de loonmarge vastlegt (bekend als de loonnormwet of wet van 1996) blokkeert elke significante loonsverhoging. Voor 2025 en 2026 geeft de wet de mogelijkheid om de lonen te verhogen met ... 0%. Wij hebben daarom niet de mogelijkheid gehad om een loonsverhoging te onderhandelen.

Deze wet staat volledig los van de socio-economische realiteit.

Het ABVV wil opnieuw fatsoenlijke loonsverhogingen kunnen onderhandelen, anders is er geen interprofessioneel akkoord mogelijk! De wet moet veranderen, in het belang van de werknemers!

De lonen worden door je functie bepaald. Er bestaan vier klassen waarin 69 referentiefuncties zijn opgenomen. De sectorbarema's zijn gebaseerd op de beroepservaring (hogere lonen kunnen worden toegekend op bedrijfsvlak).



Scan de QR-code voor de meest recente lonen.

# Indexering van de lonen

De aanpassing van de lonen aan de index gebeurt voor de bedienden elk jaar in januari.

Begin 2026 werden de lonen met 2,21% geïndexeerd.

De automatische loonindexering is geen loonsverhoging, maar gewoon een aanpassing aan de stijgende kosten van levensonderhoud.

**Vandaag staat dit moeizaam verworven sociaal recht op het spel!**

Een indexsprong - gedeeltelijk of niet - is niets minder dan contractbreuk en diefstal van koopkracht.

## Eindejaarspremie

Je eindejaarspremie (of 13de maand) bedraagt een maandloon en wordt uitbetaald in de maand december.

**Voorwaarden:**

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van betaling van de premie,
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van betaling van de premie,
- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het werkjaar.

In een aantal gevallen wordt er een gedeeltelijke premie uitbetaald.

Bedrijven kunnen op hun niveau een (minimum) gelijkwaardig voordeel vaststellen.

## Maaltijdcheques

Invoering van maaltijdcheques met een werkgeverstussenkomst van €2 en een werknemerstussenkomst van €1,09 vanaf 1 juni 2026.

Indien reeds maaltijdcheques toegekend worden, worden deze met €2 verhoogd.

Mogelijke uitzondering: bedrijven die op basis van een akkoord de ecocheques omgezet hebben in een gelijkwaardig voordeel en dit behouden: €1,50 aan maaltijdcheques.

## Ecocheques

De ecocheques worden vanaf de referteperiode 1 juni 2026 - 31 mei 2027 verminderd tot € 150.

Ze worden dus in juni 2026 een laatste maal toegekend voor €250 (referteperiode 1 juni 2025 - 31 mei 2026).

Voor bedienden die tijdens de referteperiode niet voltijds tewerkgesteld waren, wordt het bedrag pro rata berekend.

Op ondernemingsvlak kan dit voordeel omgezet zijn in een ander gelijkwaardig voordeel.

## Jaarlijkse premie

In juni heb je recht op een jaarlijkse premie (brutopremie) van €250. Deze wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt €330,84 in 2026 (voor de referentieperiode van 1 juni van het voorgaande jaar tot 31 mei van het huidige jaar).

Voor bedienden die tijdens de referentieperiode niet voltijds tewerkgesteld waren, wordt het bedrag pro rata berekend.

Dit bedrag kan omgezet zijn in een evenwaardig voordeel.

## Vervoerskosten

**Openbaar vervoer - trein:** 80% van de prijs van een treinkaart (aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS zodat de bediende kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein).

**Ander openbaar vervoer:** de terugbetaling wordt berekend volgens een vast rooster dat niet boven de 75% van de reële vervoersprijs ligt.

**Privévervoer:** enkel werknemers die een bepaalde loongrens niet overschrijden, hebben recht op deze vergoeding voor privévervoer. Vanaf 1 januari 2026: €31.887 (wordt jaarlijks geïndexeerd).

**Fiets:** vanaf 1 april 2026 zal aan een regelmatige fietsgebruiker voor woon-werkverkeer een fietsvergoeding van €0,32 per effectief afgelegde km, met een max. van €12,80 [max. 40 km heen en terug] per werkdag, toegekend worden.





**ARBEIDSTIJD**

# Arbeidstijd

## Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt 38 uur per week. Er zijn ook verschillende afwijkende sectorale regelingen mogelijk via kleine en grote flexibiliteit.

## Anciënniteitsverlof

Vanaf 2026 één betaalde dag anciënniteitsverlof na 20 jaar in dienst in het bedrijf.

## Tijdskrediet - landingsbanen

Versoepelingen op sectorniveau:

- 51 maanden (verzorging kind, bijstand zieke familieleden,...) of 36 maanden (opleiding) tijdskrediet met motief, ook mogelijk voltijds of halftijds op te nemen.
- Landingsbaan 1/5de of halftijds vanaf 55 jaar. Vanaf 55 jaar krijg je een extra premie van het Fonds voor bestaanszekerheid (FBZ) van PC 126 voor 1/5de landingsbaan. Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt vanaf 1 januari 2026: €92,45 per maand.

**Meer info: contacteer je ABVV vertegenwoordiger of plaatselijk kantoor van de Algemene Centrale.**





**EINDELOOPBAAN**

# Eindeloopbaan

Zo goed als alle systemen van SWT (lange loopbaan, zwaar beroep) werden door de Arizona-regering afgeschaft. Enkel het SWT medische redenen bleef behouden.

SWT	Hoofdvoorwaarden
58 jaar medische redenen	<ul style="list-style-type: none"><li>• vanaf 58 jaar,</li><li>• met ernstige lichamelijke problemen of het statuut van mindervalide werknemer, erkend door de bevoegde overheid,</li><li>• én met een loopbaan van minstens 35 jaar.</li></ul>

## Pensioen

### Tweede pensioenpijler

Voor de bedienden van de sector komt er een sectoraal pensioenplan.

In het sectorakkoord 25-26 is afgesproken dat ten laatste op 31 december 2026, een sectorale cao afgesloten wordt m.b.t. de invoering van een sectoraal pensioen voor de bedienden.



**SOCIALE VOORDELEN**

# Sociale voordelen

## Syndicale premie

Een syndicale premie voor bedienden zal worden toegekend door het FBZ van PC 126 en betaald door het ABVV in 2027.

## Aanvullende vergoeding landingsbaan

Wil je als bediende je prestaties verminderen met 1/5de vanaf 55 jaar in kader van een landingsbaan, dan heb je recht op een maandelijkse premie. Deze premie wordt jaarlijks in januari geïndexeerd en bedraagt €92,45 in 2026.



**KLEIN VERLET**

# Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven. Dit zijn de meest voorkomende redenen. De volledige lijst kan je bekomen bij je delegatie of bij je plaatselijke afdeling.

Gebeurtenis	Aantal dagen
Huwelijk van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon) zus, van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
Geboorte van een kind van de werknemer.	Twintig dagen, te kiezen door de werknemer binnen de vier maanden vanaf de bevallingsdatum, waarvan de eerste drie dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever en de volgende dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door bovenvermelde wet.

<p>Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, pleegkind in het kader van de langdurige pleegzorg.</p> <p>Overlijden van de <u>inwonende</u> (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p> <p>Overlijden van de <u>inwonende</u> (schoon)broer, (schoon)zus, (over)grootvader, (over)grootmoeder, (achter)kleinkind, schoonzoon of schoondochter.</p>	<p>Drie dagen, door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden.</p> <p>De overige zeven dagen kan de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden. Er kan van beide periodes worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>
<p>Overlijden van de <u>niet-inwonende</u> (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>
<p>Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, van de (over)grootvader, (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die <u>niet bij de werknemer inwoont</u>.</p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>

<p>Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg* op het moment van het overlijden.</p> <p><i>* Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.</i></p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>
<p>Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e).</p>	<p>De dag van de plechtigheid. Indien de plechtigheid met een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt een dag toegekend in de week van de plechtigheid of de daaropvolgende week.</p>
<p>Deelneming door een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.</p>	<p>De dag van het feest. Indien de plechtigheid met een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt een dag toegekend in de week van de plechtigheid of de daaropvolgende week.</p>



**ANDERE**

# Andere

## Hospitalisatieverzekering

Het Fonds voor Bestaanszekerheid biedt een voordelige hospitalisatieverzekering aan: Medi Hout. De werknemers van de sector, en hun familieleden, kunnen vrijwillig aansluiten. De premie is evenwel ten laste van de aangeslotenen.



Voor meer info scan de QR-code.

## Vorming en opleiding, welzijn

Een duurzaam opleidings- en competentiebeleid in het bedrijf uitbouwen is belangrijk. Alsook een doordacht veiligheids- en welzijnsbeleid.

Om dit te ondersteunen werd voor de houtsectoren Woodwize opgericht. Deskundige consultants kennen de sector door en door en geven concreet advies en begeleiding (opleidingsmogelijkheden en opleidingsplannen, infosessies,...).

Meer info: [www.woodwize.be/nl](http://www.woodwize.be/nl)

# Ontslag en outplacement

In geval van ontslag, neem steeds contact op met je delegee of je vakbondsafdeling.

Doe dit ook wanneer je zelf ontslag wil nemen.

Bij afdanking heb je in een aantal gevallen recht op sectoraal georganiseerd outplacement.

Woodwize (het welzijns- en opleidingscentrum van PC 126) neemt dit op zich en werkt samen met gespecialiseerde outplacementkantoren.





**VAKBONDS-  
VERTEGENWOORDIGING**

# Vakbondsvertegenwoordiging

De syndicale afvaardiging (SA) of syndicale delegatie (SD) in het bedrijf vertegenwoordigt de bedienden en is het contactpunt met de secretaris en de Algemene Centrale - ABVV.

Er kan een syndicale afvaardiging (bedienden) worden aangesteld in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25% van de bedienden gesyndiceerd is (min. 17) of in ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden gesyndiceerd zijn.

Het aantal effectieve afgevaardigden (te verdelen over de vakbonden):

Aantal bedienden in het bedrijf	Aantal afgevaardigden
25 - 75	2
76 - 150	3
151 - 300	4
301 - 500	5
501 - 1000	6
1001 - 2000	8
+ 2000	10



## Nieuw: Boek online & ontvang meteen jouw ledenkorting!

[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be) is vernieuwd!

Vanaf nu kunnen leden hun vakantie eenvoudig online boeken.

- Gebruik je persoonlijke couponcode in de voorlaatste stap van je reservatie en ontvang meteen je ledenkorting.
- Ontdek ook onze actuele promoties en laat je verrassen door onze nieuwe projecten: Hameau de l'Ourthe in Houffalize & Hameau de la Semois in Bouillon - unieke verblijven in het hart van de natuur.



Gebruik deze couponcodes voor jouw online reservatie bij Floreal Holidays.

- Algemene Centrale: **AC25**
- Algemene Centrale + Solidarité: **ACS0L27**





## **VOLG ONS ONLINE:**



***www.accg.be***

### **Nieuw:**

volg het syndicaal  
en sectoraal nieuws op  
ons WhatsApp-kanaal.



***ACCG.ABVV***



***abvv\_ac***



***@abvv\_ac***

**ABVV**

**Algemene Centrale**  
**Samen sterk**