

# LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 121

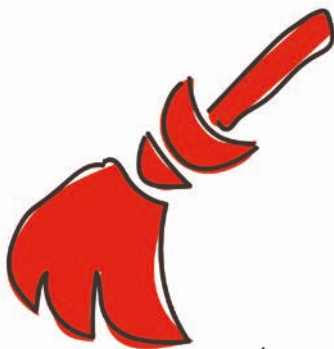
SCHOONMAAK

*Arbeiders*



**ABVV**

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



Schoonmaak  
en ontsmetting

PC 121

# Welke verbeteringen?

## Mobiliteit

Verhogingen vanaf 1 januari 2026

- fietsvergoeding: €0,36/km; voortaan ook verschuldigd bij een tussenwerfverplaatsing met de eigen fiets;
- mobiliteitsvergoeding: €0,1929/km (€0,0965 voor de rijder).

## Koopkracht

Verhogingen vanaf 1 januari 2026

- maaltijdcheques met €2 of invoering minimale maaltijdcheque van €3,09;
- tussenkomst ambulante verzekering: tot €370 (vroeger: €185).

## Eindeloopbaan

- +55 jaar = toekenning van één eindeloopbaandag
- +60 jaar = mogelijkheid om een transitietraject te volgen
- verlenging cao SWT om medische redenen en cao-tijdscrediet en landingsbanen

**Lonen en vergoedingen**

**p. 5**

**Arbeidstijd**

**p. 13**

**Eindeloopbaan**

**p. 15**

**Sociale voordelen**

**p. 19**

**Klein verlet**

**p. 25**

**Andere**

**p. 29**

**Vakbondsvertegenwoordiging**

**p. 33**



**LONEN EN  
VERGOEDINGEN**

# Lonen en vergoedingen

De minimum- en werkelijke lonen, de indexeerbare premies en eventuele andere loontoeslagen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. Zij worden telkens op 1 januari en 1 juli aangepast.

Zo werden de premies en alle lonen geïndexeerd met +0,56% op 1 januari 2026.

Je loon hangt van de subsector, de precieze functie die je uitoefent en van je kwalificatie af.



Scan de QR-code of ga naar [www.abvvschoonmaak.be](http://www.abvvschoonmaak.be) voor de meest actuele lonen en premies.

## Maaltijdcheques

### **NIEUW: minimale maaltijdcheque**

Vanaf 1 januari 2026 moet aan elke werknemer op ondernemingsvlak een maaltijdcheque toegekend worden per 7,4 gepresteerde uren met een minimale nominale waarde van €3,09 (waarvan eigen bijdrage werknemer €1,09).

In ondernemingen die al voor 1 januari 2026 maaltijdcheques toekenden, worden deze maaltijdcheques met €2 verhoogd.

## Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt 9% van het brutoloon gedurende de referteperiode en wordt elk jaar in december betaald.

Voorwaarden:

- minstens 60 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebben in de sector tijdens de referteperiode (van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het lopende jaar);
- of een brutoloon van ten minste €2.920 tijdens de referteperiode (eindejaarspremie 2025) verdiend hebben.

Ziekteperioden worden gedeeltelijk gelijkgesteld ten bedrage van 63,158% van het loonverlies en gedurende maximum één jaar ziekteperiode.

Dagen van zwangerschapsrust worden gelijkgesteld als gepresteerde dagen (met een maximum van 114 dagen per zwangerschapsrust; vanaf de eindejaarspremie 2024 en op voorwaarde dat er effectieve prestaties zijn in de referteperiode).

Hebben eveneens recht op de premie (als ze deze ook kregen in het voorgaande jaar):

- de gepensioneerden,
- de bruggepensioneerden (SWT),

- de oudere werklozen,
- de arbeiders die ontslagen zijn wegens economische reden.

### **Procedure:**

Het sociaal fonds berekent het bedrag. Als je het voorgaande jaar reeds lid van een vakorganisatie was, zal het bedrag automatisch op je rekening gestort worden (normaal gebeurt dit jaarlijks begin december). Nieuwe leden zullen nog steeds een papieren betalingstitel ontvangen die ze bij hun AC-afdeling moeten binnenbrengen.

## **Kinderopvangtoeslag**

Je kan recht hebben op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.

Belangrijk: het moet gaan om een erkend kinderdagverblijf of een erkende naschoolse opvang.

De toeslag:

- bedraagt €2 bruto per begonnen opvangdag per kind.
- wordt betaald voor alle begonnen opvangdagen, waarvoor een fiscaal attest kan worden voorgelegd (beperkt tot maximaal 150 opvangdagen per kind).
- wordt eenmaal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien.

Het recht op de toeslag loopt tot het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.

Voorwaarde is wel dat je in het jaar waarvoor de aanvraag wordt ingediend effectieve arbeidsprestaties hebt geleverd voor een schoonmaakonderneming.

## **Tweede pensioenpijler**

Je werkgever stort maandelijks 1,50% van de loonmassa aan het sectoraal pensioenfonds. Wanneer je met pensioen gaat, ontvang je een aanvullend pensioen dat overeenstemt met het bedrag dat het fonds voor jou heeft opgespaard.

Je kan jouw aanvullend pensioen op twee manieren ontvangen:

- in één keer (je pensioenkapitaal);
- een maandelijks (levenslang) bedrag.

Elk jaar krijg je een pensioenfiche met alle details betreffende je rekening (betaalde bijdragen, aangelegde reserve, raming van het bedrag waarop je recht zult hebben,...). Voor meer info hierover, ga naar [mypension.be](http://mypension.be).

## **Verplaatsingskosten en mobiliteit**

### **Woon-werkverplaatsing**

- als je met gemeenschappelijk openbaar vervoer gaat, moet jouw werkgever altijd 100% van de prijs van het abonnement terugbetalen;

- indien je met eigen vervoer gaat: 95% van de prijs van de treinkaart NMBS voor het overeenkomstig aantal kilometers. Om het dagbedrag te bepalen wordt het maandbedrag vermenigvuldigd met 3 en gedeeld door 65. Ben je tewerkgesteld in onderbroken diensten, dan heb je recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever voor elke dienst.
- wanneer geen openbaar vervoer mogelijk is, en op verzoek van de werkgever, is de werkgever het tarief van de staat verschuldigd dat elke drie maanden wordt aangepast (€0,4326 per kilometer (tarief van de staat Q1-2026)).
- indien jij je per (elektrische) fiets verplaatst, is je werkgever een fietsvergoeding van €0,36 per kilometer (heen en terug, vanaf de eerste kilometer) verschuldigd.

**NIEUW:** vanaf 1 januari 2026 geven ook de tussenwerfverplaatsingen met de fiets die eigendom is van de werknemer recht op deze tussenkomst.

## Mobiliteitsvergoeding (verplaatsingstijd)

Voor de verplaatsing van de zetel van het bedrijf (of de plaats van afspraak) naar de werf bij gebruik van een eigen vervoermiddel of bij gebruik bedrijfswagen (met uitzondering ruitenwassers):

- €0,0965 per kilometer
- €0,1929 per kilometer (voor de chauffeur van personeel)

Ook de verplaatsing met de bedrijfswagen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats wordt vergoed via de mobiliteitsvergoeding.

## **Vergoeding voor de verplaatsing van de ene werf naar de andere (vergoeding van de nodige tijd)**

Wanneer je op verschillende opeenvolgende werven aanwezig moet zijn, wordt de tijd om zich van de ene werf naar de andere te verplaatsen, vergoed. Die vergoeding bedraagt forfaitair €0,1075 per kilometer, met een minimum van €2,15 per verplaatsing (bedragen vanaf 1 januari 2026).

**Opgelet:** deze vergoeding geldt niet voor de ruitenwassers, de afvalophaling en de industriële reiniging (categorie 8) en ook niet wanneer er meer dan drie uur ligt tussen het einde van de vorige en het begin van de volgende werf en wanneer de afgelegde weg één kilometer niet overstijgt.

Voor werknemers zonder vaste werkplaatsen of zonder vaste prestatie-uren en die verschillende, onmiddellijk opeenvolgende werven in cascade moeten bedienen, vangt de in uurloon betaalde arbeidstijd aan vanaf de start van de eerste werf en eindigt bij het einde van de laatste werf.

## **Kosten bij verplaatsing van de ene werf naar de andere**

Als jij je op verzoek van de werkgever verplaatst van de ene naar de andere werf met je eigen wagen, heb je recht op het tarief van de staat (€0,4326 per kilometer (tarief van de staat Q1-2026)) voor het gebruik van de eigen wagen.

Dit geldt ook wanneer geen openbaar vervoermiddel beschikbaar is om zich binnen de voorziene tijd tussen

werven te verplaatsen of wanneer de werknemer zich dient te verplaatsen met arbeidsmiddelen, die hij nodig heeft om zijn werk uit te voeren, en niet beschikt over een wagen van de werkgever.

Opgelet: voor categorie 8 gelden er voor dienstreizen aparte dagtarieven (zie tabel met de premies - volg de QR-code onder).

## Parkeerkosten

De werkgever moet je parkeerkosten, die verband houden met het werk, terugbetalen:

- indien jij je met een bedrijfsvoertuig verplaatst;
- of indien jij je met de eigen wagen, op vraag van de werkgever, verplaatst.

Bewaar de betaalbewijzen! Je moet de gemaakte kosten aantonen door de tickets aan de werkgever te bezorgen tegen de 15de van de volgende maand.

**Heb je vragen over jouw persoonlijke situatie? Contacteer je delegatie of het plaatselijk ABVV-kantoor.**



Voor de meest actuele bedragen:  
scan de QR-code, ga naar  
[www.abvvschoonmaak.be](http://www.abvvschoonmaak.be) of check onze  
Facebookpagina ABVV Schoonmaak.



**ARBEIDSTIJD**

# Arbeidstijd

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur.

## Minimumprestatie

De minimumprestatie werd vastgelegd op één uur, dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven.

Concreet voorbeeld:

- Je poetst een bankagentschap tussen 15u en 15u45 en je hebt daarna geen ander werk meer: je wordt één uur betaald.
- Je reinigt een bankagentschap tussen 13u en 13u45. Daarna ga je een klein kantoor onderhouden tussen 13u55 en 14u30 en uiteindelijk, tussen 14u35 en 15u ga je vlakbij een technisch lokaal reinigen. Jouw globale arbeidstijd is dus: 45 min. + 35 min. + 25 min. = 105 minuten. Je wordt echter voor twee uur betaald, ofwel 120 min.

## Compensatiedagen (extra verlof)

Je hebt recht op één extra vrije dag per vier maanden in de onderneming. Dit zijn compensatiedagen om aan een gemiddelde arbeidsduur van 36,5 uur per week te komen. Het loon voor deze dagen is inbegrepen in het gewone uurloon.



**EINDELOOPBAAN**

# Eindeloopbaan

## SWT

De Arizona-regering besliste om bijna alle SWT-regimes af te schaffen. Enkel het medisch SWT blijft over voor werknemers die om medische redenen (mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen) beroepsongeschikt zijn bevonden.

**Voorwaarden:** minstens 58 jaar zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsloopbaan van 35 jaar kunnen aantonen en in de loop van de laatste 10 jaren in de sector minstens vijf eindejaarspremies ontvangen hebben waarvan minstens één in de laatste twee jaar.

## Landingsbanen (tijdscrediet/cao 104)

In de sector heb je vanaf 55 jaar recht op een 4/5de landingsbaan en vanaf 55 jaar op een halftijdse vermindering (met bijkomende uitkering vanuit het sociaal fonds).

De voorwaarde is dat je over een beroepsloopbaan van 35 jaar of zwaar werk beschikt.

In de sector wordt een bijkomende vergoeding toegekend:

- bij een halftijdse landingsbaan: €228,16 voor werknemers die voltijds werken;
- voor werknemers die voorheen minstens 3/4de werkten: €166,98;
- bij een 4/5de landingsbaan: €91,26 (bedragen voor 2026).

**NIEUW:** vanaf 2026 komen werknemers die voltijds werken op minder dan vijf dagen per week ook in aanmerking voor een landingsbaan.

## Anciënniteitsverlof

Je hebt recht op één dag anciënniteitsverlof per 1.000 gewerkte en gelijkgestelde dagen in vijf opeenvolgende jaren in de sector. De berekening gebeurt op 1 januari. In december verstuurt het sociaal fonds volgende documenten:

- naar de werkgevers: de lijst van de rechthebbenden;
- naar de werknemers: het attest van het aantal dagen waarop ze recht hebben.

Jouw eventuele prestaties als uitzendkracht bij dezelfde werkgever worden ook meegerekend voor het anciënniteitsverlof.

## **NIEUW: Eindeloopbaandag**

Ben je 55 jaar of ouder en heb je recht op vijf anciënniteitsverlofdagen? In de loop van de maand april ontvang je in dat geval één eindeloopbaandag. Belangrijk: deze eindeloopbaandag kan pas worden toegekend nadat de dagen extra verlof (zie hoger) werden toegekend.

## **NIEUW: Transitietraject**

Ben je 60 jaar of ouder, heb je 20 jaar anciënniteit in de sector en maak je -in onderling akkoord met je werkgever- een einde aan je arbeidsovereenkomst om je te heroriënteren naar een andere job, binnen of buiten de sector? Gebruik het transitietraject: naast opleidingsbegeleiding is er een compensatie van het eventuele netto inkomensverlies (bij gelijk aantal arbeidsuren) gedurende een periode van maximum één jaar via het Sociaal Fonds voor de Schoonmaak (SFSOO).



**SOCIALE VOORDELEN**

# Sociale voordelen

## Syndicale premie

Vakbondsleden hebben recht op een jaarlijkse syndicale premie van €145.

- Wie niet het hele dienstjaar in de sector werkte, ontvangt een deel van de premie (1/12de van het jaarlijks bedrag voor elke gewerkte maand in de sector).
- De syndicale premie wordt betaald, tegelijk met de eindejaarspremie.

## Bijkomende vergoeding tijdelijke werkloosheid

De vergoeding tijdelijke werkloosheid voor economische redenen bedraagt €3,1784 per uur (bedrag op 1 januari 2025) gedurende maximum 730 uur per kalenderjaar. Deze vergoeding wordt uitbetaald op voorwaarde dat je het jaar voordien een eindejaarspremie hebt ontvangen.

Na 120 dagen van economische werkloosheid dient de werkgever je €2 per dag aanvullend te betalen. In tegenstelling tot bovenvermelde vergoeding, dien je geen enkele voorwaarde te vervullen om deze vergoeding te kunnen ontvangen.

Tenslotte komt bovenop deze bedragen, ter compensatie van de vermindering van de tijdelijke werkloosheidsuitkering van 65% naar 60% (voor alle vormen behalve overmacht), nog een extra dagvergoeding van €5,20 ten laste van de werkgever.

## **Vergoeding bij arbeidsongeval**

Bij een arbeidsongeval betaalt de verzekering in principe 90% van je loon. Het fonds vult de vergoeding aan met 1/9de van de bruto-vergoeding uitbetaald door de verzekeraar.

Deze aanvullende sectorale vergoeding wordt maximum gedurende 12 maanden per ongeval betaald.

Voor dodelijke arbeidsongevallen geldt een specifieke regeling: de weduwe/weduwenaar of gelijkgestelde ontvangt €5.000.

## **Vergoeding bij langdurige ziekte**

Bij langdurige ziekte heb je recht op een aanvullende vergoeding. Na de periode van gewaarborgd loon ontvang je een uitkering van de mutualiteit: dit is in principe 60% van het geplafonneerd loon.

Vanaf de tweede maand ziekte betaalt het fonds een vergoeding die gelijk is aan 40% van de bruto-tussenkost van de mutualiteit. De duurtijd van vergoeding is gekoppeld aan de anciënniteit in de sector:

- maximaal zes maanden voor werknemers die minstens zes maanden (156 dagen) hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte;

- maximaal 12 maanden voor werknemers die minstens 12 maanden (288 dagen) hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte.

Wanneer een werknemer die zes of 12 maanden heeft opgebruikt (bv. door herhaaldelijke ziekte), moet hij die anciënniteit opnieuw verwerven om recht te hebben op een nieuwe aanvullende vergoedingsperiode.

## **Vergoeding bij preventieve verwijdering van zwangere vrouwen**

Zwangere vrouwen die preventief verwijderd worden van de werf hebben recht op een bijkomende vergoeding vanuit het fonds (van 27,816% van de bruto ziekenfondstussenkost, beperkt tot het brutoloonverlies en maximum 156 dagen per verwijdering, berekend in een zesdagenstelsel).

## **Ambulante verzekering**

Werknemers (onder PC 121) met minstens drie maanden anciënniteit zijn, zonder medische formaliteiten, aangesloten bij een sectorale ambulante verzekering die tussenkomt in kosten van gezondheidszorgen die niet aan hospitalisatie gekoppeld zijn.

‘Kosten van gezondheidszorgen’ kunnen zijn: (para)medische erelonen, medische analyses en medische beeldvorming, orthopedische toestellen en medische prothesen, geneesmiddelen, farmaceutische producten en behandelingen in het kader van orthodontie (enkel de behandeling, niet de

prothesen) op voorwaarde dat de kosten zijn voorgeschreven door een arts in het kader van de curatieve behandeling van een gezondheidsprobleem.

De tussenkomst bedraagt 50% van de kosten van ambulante verzorging, met een globaal plafond gelijk aan €370 per jaar (vanaf het verzekeringsjaar 2026) en per verzekerde (geldig van 1 juli tot 30 juni van elk jaar). Voor orthodontiebehandelingen is de tussenkomst voorzien gedurende maximaal vijf jaar per verzekerde.

De verzekerde neemt een eigen risico ten laste dat forfaitair is vastgesteld op €25. Dit is in voorkomend geval verschuldigd per verzekerde en per verzekeringsjaar.

Denk je recht te hebben op één van deze sociale voordelen, maar weet je niet hoe ze aan te vragen? Contacteer je delegee of je plaatselijk Algemene Centrale-kantoor.





**KLEIN VERLET**

# Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven (kort verzuim).

| Reden - Relatie familie                                                                                         | Duur van afwezigheid                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Geboorte</b>                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Van een kind van de werknemer.                                                                                  | 20 dagen (3 betaald door de werkgever, de overige betaald door het ziekenfonds).                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Huwelijk</b>                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Van de werknemer.                                                                                               | NIEUW: 3 dagen                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Van een (adoptie)kind van de werknemer, van een (schoon)broer of (schoon)zus, de (schoon)ouders, een kleinkind. | Een dag.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Overlijden</b>                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Van de echtgeno(o)t(e), samenwonende partner, (pleeg)kind.                                                      | Tien dagen: <ul style="list-style-type: none"><li>• De <u>eerste 3 dagen</u> (betaald door de werkgever) tussen de dag van het overlijden en de begrafenis.</li><li>• De <u>overige 7 dagen</u> (betaald door de mutualiteit) op te nemen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.</li></ul> |
| Van een (schoon)ouder.                                                                                          | 3 dagen                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                  |                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Van een (schoon) broer, een (schoon) zus, schoonzoon, schoondochter, grootouder. | <p>Twee dagen, indien zij bij de werknemer wonen.</p> <p>Een dag wanneer zij niet bij de werknemer wonen.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Voor gebeurtenissen die zich in de familie van de partner voordoen, hebben werknemers die wettelijk samenwonen dezelfde rechten op klein verlet als werknemers die gehuwd zijn.

Dit zijn de meest voorkomende redenen van klein verlet. Daarnaast zijn er nog een hele reeks andere omstandigheden met recht op klein verlet.

**Meer info: contacteer je vakbondsafgevaardigde of jouw ABVV-kantoor.**





**ANDERE**

# Andere

## Werfovername

Een onderneming die een werf overneemt, moet het personeel met minstens negen maanden anciënniteit op de werf mee overnemen.

Arbeiders krijgen een nieuwe arbeidsovereenkomst, zonder proefperiode, met behoud van hun anciënniteit en van hun aantal werkuren. Zij mogen niet ontslagen worden om economische redenen, en hun arbeidsuren mogen niet verminderen, gedurende een periode van zes maanden op een werf.

Arbeiders in voltijds tijdskrediet blijven in de “uittreddende” onderneming. Hun vervanger (mits negen maanden anciënniteit) gaat over naar de “intredende” onderneming, met een contract van onbepaalde duur.

De arbeider met halftijds of 4/5de tijdskrediet kan naar de “intredende” onderneming overgaan, op voorwaarde dat zijn prestaties op de overgenomen werf het totaal uitmaken van zijn halftijdse of 4/5de betrekking. Zo niet blijft hij bij het uittreddende bedrijf.

Arbeiders die langer dan zes maanden ziek zijn, blijven bij de “uittreddende” onderneming.

Voor de ploegbazen en de brigadiers: wanneer zij hun functie niet behouden in het nieuwe contract is er een opzegtermijn volgens hun anciënniteit.

## Mutatie van werf

In het geval dat een werknemer naar een andere werf wordt gemuteerd, wordt de nieuwe werf aangeduid door de werkgever, rekening houdend met:

- de eventuele prestatie voor de werkgever zelf;
- de eventuele prestatie-uren voor een andere werkgever behorend tot het PC 121;
- de vervoersmogelijkheden/bereikbaarheid voor de werknemer;
- de functies die compatibel zijn met de vaardigheden van de werknemer.





**VAKBONDS-  
VERTEGENWOORDIGING**

# Vakbondsvertegenwoordiging

- Een vakbondsafvaardiging wordt opgericht wanneer een bedrijf minstens 20 arbeiders tewerkstelt.
- Om als delegee te worden aangeduid, moet je minstens zes maanden in de onderneming werken (of in de onderneming die vroeger op de werf bezig was) en door je vakbond worden voorgesteld.
- De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de toepassing van de sociale wetgeving, de sectorale- en bedrijfs-cao's en de individuele arbeidsovereenkomsten. Verder heeft ze ook recht op werfbezoeken.
- De delegees zijn beschermd tegen willekeurige afdanking, zoals verkozenen in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de ondernemingsraad (OR).



# Nieuw: Boek online & ontvang meteen jouw ledenkorting!

**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 + Solidaris: **ACS0L27**













## **VOLG ONS ONLINE:**



***www.accg.be***



***ACCG.ABVV***



***fgtb\_cg***



***@fgtb\_cg***

### **Nieuw:**

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



**ABVV**

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