

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 126

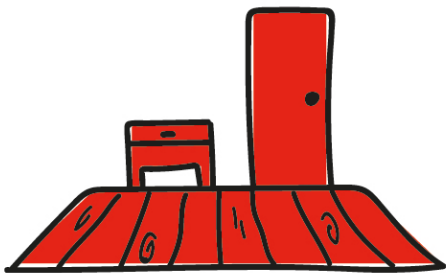
HOUT EN STOFFERING

Arbeiders



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Hout en stoffering

PC 126

Welke verbeteringen?

Koopkracht

Invoering of verhoging van maaltijdcheques van/met €2.

Fonds voor bestaanszekerheid (FBZ)

Aanpassing van de vergoedingen bestaanszekerheid met +6,02%.

Eindeloopbaan

Aanvullende vergoeding bij landingsbaan 1/5de van €92,45.

Maximale invulling van alle mogelijke systemen SWT en landingsbanen.



Volg het nieuws van je sector op www.abvvhoutenstoffering.be of schrijf je in op onze nieuwsbrief door de QR-code te scannen.

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 9

Eindeloopbaan

p. 13

Sociale voordelen

p. 17

Klein verlet

p. 23

Andere

p. 27

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 31



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!

Basislonen vanaf 1 april 2026 (in euro)

| | 37u20 | 38u | 39u | 40u |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| cat. I | 19,2220 | 18,8850 | 18,4010 | 17,9410 |
| cat. II | 18,7110 | 18,3820 | 17,9110 | 17,4630 |
| cat. III | 18,2200 | 17,9010 | 17,4420 | 17,0060 |
| cat. IV | 17,6750 | 17,3650 | 16,9200 | 16,4970 |
| cat. V | 17,1160 | 16,8160 | 16,3850 | 15,9750 |

De vergoeding welzijn voor arbeiders tewerkgesteld in vervoersactiviteiten: €1,12/uur (max. €13,41/dag).



Ga naar www.abvvhoutenstoffering.be of scan de QR-code voor een overzicht van alle actuele basislonen en andere sectorinformatie

Indexering

De lonen volgen de index. Om de drie maand (1 januari - 1 april - 1 juli - 1 oktober) worden de lonen aangepast, indien de indexevolutie minimaal 0,5% bedraagt.

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.

Ploegenpremies

Werk je in opeenvolgende ploegen? Dan krijg je een loontoeslag op het uurloon:

- tussen 5 uur en 21 uur of 6 uur en 22 uur: 7,5%;
- tussen 21 uur en 5 uur of 22 uur en 6 uur: 22,5%.

Dagelijks heb je ook recht op 15 minuten betaalde rusttijd, die als arbeidstijd geldt.

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 (€100) worden een laatste maal toegekend in juni 2026 (voor de referentieperiode van 1 juni 2025 tot 31 mei 2026).

Vervoerskosten

Openbaar vervoer: 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 arbeider kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein).

Eigen vervoer: 70%, de afstand wordt berekend op basis van de snelste weg (www.mappy.be).

Fiets: wie minstens zes maand per jaar met de fiets gaat werken, ontvangt vanaf 1 april 2026 €0,32 per km.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

De wekelijkse gemiddelde arbeidsduur is 37 uur 20 minuten per week.

Je kan gemiddeld een langere werkweek hebben met toekenning van compensatiedagen. Afwijkingen zijn mogelijk mits overleg met de vakbonden.

Via een onderhandelde cao kan de arbeidsduur op ondernemingsvlak op 38 uur per week gebracht worden.

Anciënniteitsverlof

Een eerste betaalde dag anciënniteitsverlof na 10 jaar in dienst, een tweede betaalde anciënniteitsverlof na 20 jaar in dienst.

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.
- De leeftijdsgrens van een landingsbaan is vastgelegd op 55 jaar voor 1/2de en 1/5de loopbaanvermindering. Dit voor arbeiders met een loopbaan van 35 jaar en arbeiders tewerkgesteld in een zwaar beroep (wisselende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid en dit gedurende bepaalde periode). Aanvullende vergoeding bij 1/5de landingsbaan vanaf 55 jaar: €92,45 vanaf 1 januari 2026.

Uitsluitingen en uitstel 1/5de loopbaanvermindering zijn in bepaalde gevallen mogelijk.

Voor meer info over je arbeidsduurregeling of tijdskrediet-landingsbanen: contacteer je ABVV-vertegenwoordiger of je plaatselijk kantoor van de Algemene Centrale:
www.accg.be/nl/afdelingen



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">• vanaf 58 jaar,• met ernstige lichamelijke problemen of het statuut van mindervalide werknemer, erkend door de bevoegde overheid,• én met een loopbaan van minstens 35 jaar. |

Het minimale bedrag van de aanvullende vergoeding SWT is €123,50.

Pensioen

Tweede pensioenpijler

Vanaf 1 juli 2008 werd een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de sector opgericht.

Jaarlijks wordt in de maand december een premie gestort op je individuele pensioenrekening. Die premie is een percentage* berekend op je brutoloon (periode 1/7/voorgaande jaar tot 30/6/huidige jaar), aangevuld met bijdragen voor gelijkstelling

van tijdelijke werkloosheid, ziekte, (arbeids)ongeval en eventueel de blijfpremie.

** 0,69%: sectoranciënniteit van minder dan 10 jaar en 1,15%: vanaf 10 jaar sectoranciënniteit.*

Je kan over je aanvullend pensioen beschikken op het ogenblik dat je effectief met pensioen gaat, als kapitaal of als rente.

Bij overlijden vóór die leeftijd gaat het gespaarde bedrag naar de erfgenamen en wordt een extra bijdrage van €750 gestort (info: www.wood-life126.be).



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

Werk je als arbeider in PC 126 en ben je in orde met je vakbondsbijdrage? Dan heb je recht op een syndicale premie van maximaal €145. De premie wordt in december betaald.

Getrouwheidspremie

De getrouwheidspremie wordt op het einde van het jaar betaald en bedraagt 8,85% van je brutoloon (108%) verdiend in de referentieperiode (= van 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het huidige jaar).

Aanvullende werkloosheidsvergoeding vanaf 1 april 2026

Indien je in het bezit bent van een geldige prestatiekaart ontvang je gedurende 130 dagen een aanvullende vergoeding: €5,09 bij tijdelijke werkloosheid, waarbij je ook de aanvullende vergoeding (zie verder) van €3,18 ontvangt, zodat het totale bedrag €8,27.

Arbeiders die tijdelijk werkloos zijn en niet voldoen aan de voorwaarden (bv.: nieuwe arbeiders, na lange ziekteperiodes, na de 130ste dag tijdelijke werkloosheid,...) hebben toch recht op een vergoeding van €2 betaald door de werkgever.

Aanvullende vergoeding

Aanvullende vergoeding van €3,18 per dag voor gelijkgestelde dagen economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, arbeidsongeschiktheid en verlof om dwingende redenen vanaf 1 april 2026.

Vanaf 1 januari 2024: bijkomende vergoeding tijdelijke werkloosheid

Deze toeslag bij tijdelijke werkloosheid (behalve wegens overmacht) bedraagt momenteel €5,31 per dag en wordt door de werkgever betaald. Voor het jaar 2027 wordt deze toeslag (opnieuw) ten laste genomen door het FBZ en samen met je werkloosheidsuitkering betaald door het ABVV.

Aanvullende vergoeding langdurige ziekte vanaf 1 april 2026

- 31ste tot 150ste kalenderdag ziekte: €5,97 per dag.
- 151ste tot 365ste kalenderdag ziekte: €6,81 per dag.

Maximum 287 daguitkeringen per ziekte (in zesdagenweek). Arbeidsongeval, beroepsziekte en moederschapsrust komen niet in aanmerking.

Aanvullende vergoeding arbeidsongeval vanaf 1 april 2026

- Vanaf de 31e kalenderdag €5,17 per dag, maximaal 200 uitkeringen.
- Blijvende arbeidsongeschiktheid van minimaal 66%: eenmalige uitkering van €1.001,25 verhoogd met €750,30 per kind.
- Dodelijk arbeidsongeval: vergoeding van €7.504,33 verhoogd met €1.001,25 per kind.

Vergoeding invaliden vanaf 1 januari 2026

Indien je aan de voorwaarden voldoet (onder andere een arbeidsongeschiktheid van minimum 66%): €631,56 per jaar.

Bij het overlijden van de invalide heeft de weduwe(naar) recht op een eenmalige vergoeding: €631,56.

Vergoeding aan de weduwe(naar) van een gepensioneerde vanaf 1 april 2026

Bij het overlijden van de gepensioneerde heeft de weduwe(naar) recht op een eenmalige vergoeding van €947,35.

Aanvullende vergoeding landingsbaan vanaf 1 januari 2026

Wil je als arbeider 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.

Blijfpremie: vanaf 1 juli 2026

Als je in aanmerking komt voor de sectorale SWT-stelsels, maar blijft werken, krijg je maandelijks een bijkomende storting van €121,02 (tweede pijler) op je pensioenrekening (zie hierboven).



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

Outplacement

Bij afdanking (opzegtermijn/vergoeding van minstens 30 weken) heb je recht op ontslagbegeleiding, het zogenaamde outplacement.

Alsook indien:

- 45 jaar en één jaar anciënniteit in het bedrijf;
- of 40 jaar en vijf jaar anciënniteit;
- bij medische overmacht.

Belangrijk: dit geldt niet bij ontslag om dringende redenen.

Voor werknemers van ondernemingen in herstructurering, sluiting of faling gelden aparte regels.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan in deze gevallen worden uitgebreid op voorwaarde dat er een akkoord is op ondernemingsvlak.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbondsvertegenwoordiging

Er kan een syndicale afvaardiging (SA) opgericht worden in bedrijven met ten minste 20 arbeiders, waarvan 25% gesyndiceerd is.

Zij vertegenwoordigen de arbeiders in het bedrijf en zijn het contactpunt met de Algemene Centrale - ABVV.

Het aantal afgevaardigden
(te verdelen over de vakbonden):

| Aantal arbeiders in het bedrijf | Aantal afgevaardigden |
|---------------------------------|-----------------------|
| 20 - 49 | 2 |
| 50 - 100 | 3 |
| 101 - 200 | 5 |
| 201 - 500 | 7 |
| + 500 | 9 |

Indien vertegenwoordigd in een verkozen CPBW (Comité voor preventie en bescherming op het werk)/OR (Ondernemingsraad): + één plaatsvervangend mandaat.



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 + Solidararis: **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