

VOEDINGSNIJVERHEID

SECTOR AKKOORD

2025 → 2026

ABVV
Horval

10110

Inhoudstafel

VOORWOORD	→ 5
INLEIDING	→ 7
KOOPKRACHT	→ 8
TWEEDE PIJLER	→ 10
EINDELOOPBAAN	→ 10
WERKBAAR WERK	→ 13
UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING	→ 15
VORMING	→ 16
SOCIAAL OVERLEG	→ 16
AANSLUITING	→ 17
AANSLUITINGSFORMULIER	→ 18
AFDELINGEN	→ 21



Voorwoord

KAMERADEN,

Zoals jullie weten verliepen de vorige sectoronderhandelingen in bijzonder moeilijke omstandigheden.

De onderhandelingen van dit jaar waren hierop helaas geen uitzondering: een patronaat dat nog altijd even arrogant is, een wet die gesteund wordt door datzelfde patronaat in naam van het concurrentievermogen en die een onrechtvaardige loonbevriezing oplegt, en vooral een rechtse federale regering wiens minachting voor de arbeidswereld zich vertaalt in een brutaal beleid van sociale afbraak.

Met een loonmarge die nog altijd op 0% ligt, zijn de werknemers-vertegenwoordigers gedwongen om akkoorden af te sluiten zonder een mogelijkheid om de lonen op te trekken. Sinds de verstrenging in 2017 van de « wet van 1996 » door een rechtse regering – die niet zonder meer doet denken aan de huidige regering – worden de loononderhandelingen op onrechtvaardige wijze geblokkeerd. Deze situatie dwingt de vakorganisaties om op zoek te gaan naar alternatieven, om zo goed als mogelijk de koopkracht en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te verbeteren.

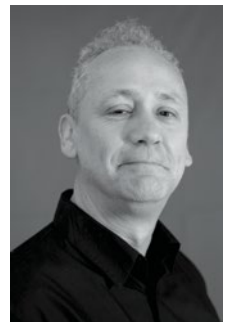
De komst van de nieuwe federale regering MR-NVA, wiens antisociale beleid de aanvallen op de pensioenen en zelfs de indexering doet toenemen, zorgt alleen maar voor een nog meer gespannen klimaat.

Ondanks deze context heeft de vastberadenheid van ABVV Horval, in gemeenschappelijk front met de andere vakbondsorganisaties, ervoor gezorgd dat in het akkoord dat we jullie hier voorstellen belangrijke vooruitgang is geboekt voor de werknemers in de sector.

Maar, Kameraden, de strijd stopt niet met het sluiten van dit akkoord.

”

« Kameraden, de strijd stopt niet met het sluiten van dit akkoord. »



Patrick Rehan
Co-Voorzitter
ABVV Horval

We zullen moeten blijven vechten om de wet te wijzigen die de loonnorm vastlegt, om het automatische loonindexeringsmechanisme te beschermen en om een maatschappelijk project uit te bouwen dat gebaseerd is op solidariteit.

Ten aanzien van een Europa dat besparingen oplegt aan de lidstaten, en van een federale regering die de burgers dwingt tot besparingen, is het aan ons om te tonen dat er ook een andere weg mogelijk is.

”

« ABVV Horval staat altijd aan jullie kant, bij iedere strijd, om jullie verworvenheden te beschermen en nieuwe voordelen binnen te halen.»

Na de sectoronderhandelingen is het nu tijd om te onderhandelen in de bedrijven. We weten dat het ook moeilijk zal zijn. ABVV Horval staat altijd aan jullie kant, bij iedere strijd, om jullie verworvenheden te beschermen en nieuwe voordelen binnen te halen.

Veel leesplezier en succes met de onderhandelingen.

Patrick Rehan
Co-Voorzitter ABVV Horval



Inleiding

SECTORAKKOORD 2025-2026

Na een aantal rondes hebben de sectoronderhandelingen geleid tot een protocolakkoord dat op 19 november 2025 werd voorgelegd aan de delegees van de voedingsnijverheid. De meerderheid van de afdelingen van ABVV Horval hebben het goedgekeurd. Tijdens de vergadering van het Paritair Comité van 20 november 2025 keurden alle sociale gesprekspartners het sectorakkoord voor 2025-2026 goed en hebben het bijgevolg ondertekend.

De maatregelen uit het sectorakkoord treden in werking op **1 januari 2026 (behoudens uitzondering)**.

EEN SECTORAKKOORD VOOR WIE ?

Voor alle arbeiders¹ van de ondernemingen uit de talrijke deelsectoren van de voedingsnijverheid (PC 118): :

Maalderijen – Rijstpellerijen – Deegwaren – Glucosefabrieken – Koekjesfabrieken – Bakerijen – Van de banketbakkerijen afgeleide producten – Groenten – Aardappelsector – Suikerfabrieken – Kandijfabrieken – Gistfabrieken – Distilleerderijen – Brouwerijen – Mouterijen – Drinkwaters – Likeuren – Fruitconserven – Plumveeslachterijen – Vleesnijverheid – Zuivel – Koffie – Olie- en margarinefabrieken – Chocoladefabrieken – Suikerwaren – Visconserven – Specerijen – Voedingsspecialiteiten – Veevoeders – enz.

1. Onder "arbeiders" moet men de arbeiders/werknemers verstaan zonder onderscheid in gender.

Koopkracht

De loonmarge werd vastgelegd op 0% voor de periode 2025-2026. Dat betekent dat de lonen in die periode niet zullen stijgen, ondanks een recordwinst van de bedrijven.

De oorzaak: de wet van 1996.

Sinds de verstrenging ervan in 2017 maakt de wet van 1996 iedere loononderhandeling onmogelijk. Zolang deze wet niet hervormd wordt (en de regering-BDW steekt het niet onder stoelen of banken dat ze deze wet in de huidige vorm wil behouden), zullen de arbeiders van de voedingsnijverheid niet de loonverhogingen zien die ze verwachten en verdienen.

Terwijl ons land tot nu toe profiteerde van een systeem van automatische loonindexering, een instrument om de koopkracht van gezinnen te behouden ten aanzien van de stijgende kosten van levensonderhoud², manipuleert de regering-BDW dit systeem en ontmantelt ze tegelijkertijd een systeem dat dankzij sociale strijd tot stand is gekomen.

Ten aanzien van een regering die enerzijds de werknemers minacht en anderzijds de toch al zeer winstgevende bedrijven bevoordeelt, heeft ABVV Horval niet stilgezeten en tijdens de sectorale onderhandelingen aanzienlijke vooruitgang geboekt voor alle arbeiders in de voedingsnijverheid.

MAALTIJDCHEQUES

In de sector van de voedingsnijverheid worden de maaltijdcheques op de volgende manier toegekend:

→ In de bedrijven met maaltijdcheques

Vanaf 1 januari 2026 stijgen de maaltijdcheques met € 1 per gewerkte dag in alle bedrijven die al maaltijdcheques toekennen.

In de bedrijven waar er een syndicale delegatie bestaat, hebben de delegees de mogelijkheid om een gunstigere overeenkomst te onderhandelen tegen ten laatste 15 februari 2026.

2. De automatische loonindexering is geen cadeau, en al zeker geen loonverhoging.

→ **Bedrijven zonder maaltijdcheques, maar met syndicale delegatie**

Vanaf 1 januari 2026 moeten de bedrijven die nog geen maaltijdcheques toekennen een gelijkwaardig voordeel geven aan de werknemers tegen ten laatste 15 februari 2026.

→ **Bedrijven zonder maaltijdcheques en zonder syndicale delegatie**

Vanaf 1 januari 2026 moeten de bedrijven zonder syndicale delegatie die geen maaltijdcheques toekennen een gelijkwaardig voordeel geven aan de werknemers.

Het gelijkwaardig voordeel moet tegen ten laatste 1 juli 2026 ingevoerd worden. Zo niet moet er een recurrent nettovoordeel van **€ 240/jaar betaald worden aan de werknemers** (pro rata het aantal gepresteerde dagen per week).



« Sinds de verstrenging ervan in 2017 maakt de wet van 1996 iedere loononderhandeling onmogelijk. »

Heb je je maaltijdcheques niet gekregen? Geen gelijkwaardig voordeel? Geen € 240 netto? Neem snel contact op met je delegatie van ABVV Horval of je gewestelijke afdeling van ABVV Horval.

VERPLAATSINGSKOSTEN

Vanaf 1 februari 2026 stijgt de minimale tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten met privévervoer **van 80% naar 85%** van de prijs van een treinkaart in tweede klasse voor eenzelfde afstand.

FIETSVERGOEDING

De werknemers die zich volledig of gedeeltelijk verplaatsen met de fiets krijgen **vanaf 1 februari 2026** een fietsvergoeding van **€ 0,31 per afgelegde kilometer** (heen en terug, tussen de woonplaats en werkplaats) en zonder dit te plafonneren tot een maximumafstand.

Tweede pijler

In het kader van de sectoronderhandelingen zullen de sociale gesprekspartners erover waken dat de middelen voor het solidariteitsluik van het fonds tweede pensioenpijler ten goede komen aan de arbeiders van de voedingsnijverheid.

Waarom? Omdat de sociale gesprekspartners in de loop der jaren hebben vastgesteld dat bepaalde voordelen van het Sociaal Fonds die bedoeld waren om de tweede pensioenpijler te versterken niet echt tot bij de werknemers van de voedingsnijverheid raakten. Alle voordelen moeten dus bestemd zijn voor de werknemers.

Eindeloopbaan

De werknemers van 55 tot 59 jaar vertegenwoordigen een groot deel in de sector van de voedingsnijverheid. Deze werknemers, waarvan de meesten gezondheidsproblemen hebben door de arbeidsvoorwaarden, worden ook in het vizier genomen door de regering-BDW, die zou willen dat ze nog meer en nog langer werken.

Als vakbond strijdt ABVV Horval ervoor dat de oudere werknemers een kwaliteitsvolle en houdbare eindeloopbaan hebben.

De regering wou de mogelijkheid schrappen voor de werknemers om hun arbeidstijd te verminderen vanaf 55 jaar, maar het systeem van de landingsbanen werd uiteindelijk behouden dankzij jullie mobilisatie.

In de sector van de voedingsnijverheid is ABVV Horval erin geslaagd om de vergoedingen voor eindeloopbaantijdscrediet en de eindeloopbaandagen op te trekken.

”

« Als vakbond strijdt ABVV Horval ervoor dat de oudere werknemers een kwaliteitsvolle en houdbare eindeloopbaan hebben. »

EINDELOOPBAANTIJDskREDIET³

Vanaf 1 januari 2026 wordt de aanvullende vergoeding voor het tijdskrediet van 1/5 voor de werknemers vanaf 55 jaar opgetrokken en geïndexeerd. Het nieuwe bedrag bedraagt **€ 138,66** (ten laste van het Sociaal Fonds).

Vanaf 1 januari 2026 wordt de aanvullende vergoeding van € 112,99 die wordt toegekend bij de overgang van een voltijdse baan of een vermindering met 1/5 naar een halftijdse baan voor de werknemers vanaf 55 jaar opgetrokken naar **€ 150** (ten laste van het Sociaal Fonds). Vanaf 1 januari 2027 zal dit bedrag ook jaarlijks geïndexeerd worden.

3. Voor de arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld worden in een arbeidsregime dat niet vijf dagen of meer omvat en die hun arbeidsprestaties wensen te verminderen met 1/5 wordt er expliciet overeengekomen dat het recht op een loopbaanvermindering van 1/5 op gelijkwaardige wijze kan worden opgenomen in de vorm van een vermindering met 1/5 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

EINDELOOPBAANDAGEN⁴

→ Voedingsnijverheid (ten laste van de werkgever)

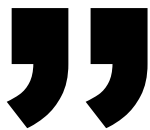
Voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de voedingsnijverheid wordt het aantal eindeloopbaandagen vanaf 62 jaar, vanaf 1 januari 2026, opgetrokken van 10 naar 12 dagen per kalenderjaar, ten laste van de werkgever en onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten als de bestaande eindeloopbaandagen.

4. Extra verlofdagen voor bepaalde oudere werknemers en pro rata voor de deeltijdse werknemers.

5 jaar anciënniteit bij de huidige werkgever :

Vanaf 55 jaar	3 dagen	
Vanaf 57 jaar	6 dagen	
Vanaf 59 jaar	9 dagen	
Vanaf 62 jaar	12 dagen	Nieuw

NB : Deze eindeloopbaandagen zijn niet onderling cumuleerbaar en ze worden vastgelegd in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Alle eindeloopbaandagen worden toegekend vanaf 1 januari aan de werknemers die in de loop van het jaar de vereiste leeftijd en anciënniteit bereiken.



« Het eindeloopbaansysteem werd uiteindelijk behouden dankzij jullie mobilisatie. »

EINDELOOPBAANDAGEN

→ Bakkerijen en banketbakkerijen

Boven op de eindeloopbaandagen die al toegekend worden in de sector van de bakkerijen vanaf 59 en 62 jaar heeft iedere arbeider voortaan vanaf 1 januari 2026 recht op **1 betaalde eindeloopbaandag vanaf 57 jaar**, per kalenderjaar, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten als de bestaande eindeloopbaandagen (5 jaar anciënniteit bij de huidige werkgever).

Vanaf 57 jaar	1 dag ten laste van het Sociaal Fonds	Nieuw
Vanaf 59 jaar	3 dagen à charge de l'employeur	
Vanaf 62 jaar	4 dagen à charge de l'employeur	

NB : Deze eindeloopbaandagen zijn niet onderling cumuleerbaar en ze worden vastgelegd in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Alle eindeloopbaandagen worden toegekend vanaf 1 januari aan de werknemers die in de loop van het jaar de vereiste leeftijd en anciënniteit bereiken.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN - NAR

De volgende collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) van de Nationale Arbeidsraad (NAR) worden afgesloten tot december 2027:

- Met betrekking tot de uitzonderingsregimes inzake eindeloopbanen op 55 jaar;
- Met betrekking tot het SWT-stelsel (brugpensioen) om medische redenen.

Verlenging van de cao tijdelijke werkloosheid in de groentensector tot 30 juni 2027.

Werkbaar werk

ABVV Horval heeft altijd aangedrongen op het belang om maatregelen te nemen die het werk écht werkbaar maken. In dit nieuwe akkoord herbevestigt de sector van de voedingsnijverheid dus de collectieve arbeidsovereenkomst die het voor de delegees mogelijk maakt om in de bedrijven te praten over maatregelen ter bescherming van de gezondheid en deze in te voeren, zoals vormingen inzake ergonomie, artificiële intelligentie of lichtere jobs voor oudere werknemers.

ABVV Horval verkreeg ook nog andere maatregelen voor de jonge werknemers om werk en privé makkelijker op elkaar af te stemmen. Hieronder een overzicht:

TUSSENKOMST IN DE KINDEROPVANG

Sinds 1 januari 2025 is er enkel een erkenning vereist voor de kinderdagverblijven en de onthaalmoeders (Kind & gezin, ONE of de Duitstalige gemeenschap), en niet meer voor andere initiatieven van georganiseerde kinderopvang. Ter herinnering, de tussenkomst in de kinderopvang bedraagt € 5 per kind en per dag, betaald voor kinderen **tot en met 12 jaar**.

De werknemers die in het buitenland verblijven en in België werken hebben recht op een tussenkomst voor gelijkaardige opvangopties en onder dezelfde voorwaarden.

Wanneer twee ouders in de sector van de voedingsnijverheid werken, hebben ze allebei voor hetzelfde kind recht op een tussenkomst in de opvangkosten. Ze moeten dan elk apart een aanvraag indienen en ze zullen elk een tussenkomst ontvangen.

EXTRA VERLOFDAG VOOR IEDERE 20 JAAR ANCIËNNITEIT

In de sector van de voedingsnijverheid (**met inbegrip van de bakkerijen en banketbakkerijen**) heeft de arbeider met **20 jaar anciënniteit of meer** binnen het bedrijf recht op **een dag** anciënniteitsverlof per kalenderjaar. Indien er al anciënniteitsverlofdagen bestonden in het bedrijf wordt deze extra sectorale dag niet toegevoegd.

Voor de toekenning van dit verlof wordt er rekening gehouden met de anciënniteit op 1 januari van het kalenderjaar waarin de werknemers de vereiste anciënniteit bereiken.

Het anciënniteitsverlof moet opgenomen worden voor het einde van het kalenderjaar waarop het betrekking heeft. Dit verlof kan dus niet worden overgedragen naar het volgende jaar.

Deze dag wordt betaald door de werkgever.

NB : de anciënniteitsdag is cumuleerbaar met de eindeloopbaandagen.

HET OUDERSCHAPSVERLOF GELIJKSTELLEN VOOR HET JAARLIJKS VERLOF

Ter herinnering: de dagen ouderschapsverlof tellen niet mee om de betaalde verlofdagen van het volgende jaar te berekenen.

Indien de werknemers 3 maanden ouderschapsverlof opnemen tijdens een jaar hebben ze het jaar erop recht op verlofdagen, enkel op basis van de 9 gepresteerde arbeidsmaanden. Om dit systeem te verbeteren en om het voor de werknemers mogelijk te maken om uit te rusten heeft ABVV Horval ervoor gevochten om het ouderschapsverlof gelijk te stellen voor het jaarlijks verlof.

Voortaan hebben de werknemers die tijdens kalenderjaar X minstens **3 maanden ouderschapsverlof** (voltijds, halftijds of 1/5) opnemen **1 dag betaald verlof** tijdens het jaar erop X+1. Deze regel is van toepassing op de ouderschapsverloven die worden opgenomen vanaf 1 januari 2026.

Voorbeeld:

Jaar 2026 (jaar X)

Zohra werkt als arbeidster in een aardappelbedrijf. Ze beslist om ouderschapsverlof op te nemen van 1 februari 2026 tot 30 april 2026, ofwel 3 volledige maanden. Ongeacht of dit voltijds, halftijds of 1/5 is: hetgeen telt, is dat ze minstens 3 maanden ouderschapsverlof cumuleert tijdens het jaar 2026.

Jaar 2027 (jaar X+1)

Aangezien ze minstens 3 maanden ouderschapsverlof heeft opgenomen in 2026 krijgt Zohra 1 extra dag betaald verlof in 2027.

NB: de extra verlofdag is niet pro rata het regime van het ouderschapsverlof.

Uitzendarbeid en onderaanneming

UITZENDARBEID

Als vakbond is ABVV Horval tegen iedere vorm van preciaire contracten. Uitzendarbeid is van nature een precair contract. De sector moet een duurzame en kwaliteitsvolle job waarborgen voor iedere uitzendarbeider.

Daarvoor heeft ABVV Horval tijdens de sectoronderhandelingen ervoor gevochten dat de werkgevers verplicht zijn om de gesprekken aan te knopen over een mogelijke rechtstreekse aanwerving met de uitzendarbeiders die **minstens 130 effectieve dagen binnen het bedrijf** gepresteerd hebben tijdens de laatste twaalf maanden onder een uitzendcontract.

Het resultaat van deze gesprekken wordt iedere zes maanden besproken met de delegees van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie.

Tijdens de sectoronderhandelingen heeft ABVV Horval ook het belang onderstreept om de cao betreffende uitzendarbeid in de sector opnieuw te bevestigen die het recht van de uitzendkrachten beschermt.

Ten slotte worden voor arbeidsovereenkomsten de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendarbeider in hetzelfde bedrijf in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen voor het bepalen van de anciënniteitsdagen eigen aan het bedrijf.

ONDERAANNEMING

De sociale gesprekspartners herbevestigen de wettelijke verplichting om de ondernemingsraad te informeren in het kader van onderaanneming.



« Als vakbond is ABVV Horval tegen iedere vorm van preciaire contracten. »

« De sector moet een duurzame en kwaliteitsvolle job waarborgen voor iedere uitzendarbeider. »

Vorming⁵

Sinds 1 januari 2025: individueel vormingsrecht van **4 dagen per voltijds equivalent en per jaar**.

Vanaf 1 januari 2027: individueel vormingsrecht van **5 dagen per voltijds equivalent en per jaar**.

5. De werkgever is verplicht om het ontwerp van het vormingsplan minstens veertien dagen voor de vergadering voor te leggen aan de delegees om hierover te praten. De delegees brengen ten laatste tegen 15 maart een advies uit.

8 MEI

Er wordt een sensibiliseringsaanbod ontwikkeld rond diversiteit, tolerantie en de strijd tegen extreemrechts, om gebruikt te worden in de bedrijven, en meer bepaald tijdens de week van 8 mei.

Sociaal overleg

Aangezien een sterke vakbond niets is zonder haar delegees dringt ABVV Horval aan op de vorming van ALLE delegees zodat ze de rechten van de werknemers in de bedrijven zo goed mogelijk kunnen verdedigen.

EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Vanaf 1 januari 2026 hebben de syndicale vertegenwoordigers, die lid zijn van een nationaal bestuursorgaan en/of de werknemersvertegenwoordigers van Belgische bedrijven in een Europese ondernemingsraad recht op **1 extra dag syndicale vorming per jaar (behoudens andersluidende bepaling op Europees niveau)**.

SYNDICALE DELEGATIE

Alle **plaatsvervangende leden** van de syndicale delegatie voor de arbeiders hebben vanaf 1 januari 2026 **1 dag syndicale vorming per jaar**, met uitzondering van de bakkerijen en banketbakkerijen. Deze dag syndicale vorming is onderworpen aan dezelfde regels als die voor de effectieve leden.

AANSLUITING

DOOR JE AAN TE SLUITEN BIJ ABVV HORVAL

- Beveilig je je rechten;
- Versterk je de werknemerssolidariteit in de sector Voedingsnijverheid;
- Bouw je mee aan een sociale, rechtvaardige en democratische leefwereld

« Vragen ? Aarzel niet om contact op te nemen met je Horval-delegee of je gewestelijke afdeling van Horval ! »



ALS LID

- Krijg je informatie en documentatie over de sociale wetgeving, de loonschalen, de collectieve arbeidsovereenkomsten,...
- Kan je een beroep doen op onze afdelingen:
Voor de correcte toepassing van de wetgeving en sectorale akkoorden ;
Voor juridische bijstand bij de arbeidsrechtbank;
- Kan je een beroep doen op de werkloosheidsdienst van het ABVV, in het bijzonder voor een vlotte en snelle afhandeling van je werkloosheids- of brugpensioendossier (SWT).
- Heb je recht op een syndicale premie, hierdoor wordt je lidgeld bijna volledig terugbetaald.
- Word je in geval van staking een vergoeding toegekend.
- Wordt ons syndicaal tijdschrift “De Nieuwe Werker” je gratis toegestuurd en blijf je op de hoogte van de sociale actualiteit.
- Ontvang je gratis folders en brochures.

Aansluitings- formulier



**Graag versturen
naar je gewestelijke
afdeling:
adressen op volgende
pagina.**

**of ABVV Horval
Federaal secretariaat
Cellebroersstraat 18
1000 Bruxelles.**

Als ABVV Horval vinden wij het enorm belangrijk dat jouw gegevens zeer omzichtig worden behandeld. Daarom hebben wij specifieke interne regels, die zowel van toepassing zijn op de Federale Centrale als op de plaatselijke Horval-afdelingen. Meer info: <https://www.horval.be/nl/gdpr>

NAAM EN VOORNAAM →

STRAAT EN NUMMER →

POSTCODE →

GEMEENTE →

RIJKSREGISTERNUMMER →

TELEFOON →

E-MAIL →

BEDRIJF →

BEROEP/FUNCTIE →

WENST ZICH IN TE SCHRIJVEN ALS LID VANAF →

KOMT OVER VAN:

ACV - DAAR LID SINDS :

ACLVB - DAAR LID SINDS :

ANDERE CENTRALE VAN HET ABVV - DAAR LID SINDS :

BBTK BTB ABVV METAAL

ACOD DE ALGEMENE CENTRALE

**ABVV
Horval**



Afdelingen

BRUSSEL

Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
T. 02 512 63 61

VLAANDEREN

ANTWERPEN

Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41

KEMPEN-LIMBURG

Hasselt

Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
T. 011 87 39 29

Turnhout

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T. 014 26 17 66

LEUVEN-MECHELEN

Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
T. 016 22 32 96

Mechelen

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
T. 015 29 90 50

OOST-VLAANDEREN

Aalst Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T. 09 395 85 32

Dendermonde Dijkstraat 59 -
9200 Dendermonde
T. 09 395 85 34

Gent

Meersenijsstraat 14 - 9000 Gent
T. 09 395 85 30

Sint-Niklaas

Vermorgenstraat 9 - 9100 Sint-Niklaas
T. 09 395 85 33

WEST-VLAANDEREN

Brugge

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T. 050 44 10 36

Ieper

Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
T. 051 26 41 89

Kortrijk

Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
T. 056 26 82 48

Menen

A. Debunnestraat 49-51 - 8930 Menen
T. 056 24 13 70

Oostende

J. Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
T. 059 55 60 80

Roeselare

Mariastraat 22 - 8800 Roeselare
T. 051 26 41 54

Veurne

Statieplein 21 - 8630 Veurne
T. 059 25 51 43

Afdelingen

WALLONIE

NAMUR – LUXEMBOURG

Namur

Rue Dewez 15/01 - 5000 Namur
T. 081 22 33 19

Arlon

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
T. 063 22 75 84

LIÈGE

Place St Paul 9/11 - 4000 Liège
T. 04 221 96 66

VERVIERS

Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 60

WAPI

Mouscron Rue du Val 3 - 7700 Mouscron
T. 056 85 33 15

TOURNAI

Rue Dorez 6 - 7500 Tournai
T. 069 89 08 30

Meer info ?

Check: www.horval.be/contact

CCMBW

Centre

Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul
T. 064 23 61 69

Charleroi

Rue du Grand Central 91/4 - 6000 Charleroi
T. 071 23 13 15

Mons

Rue Lamir 18/20 - 7000 Mons
T. 0496 55 18 31

Nivelles

Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles

Tubize

Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize

Wavre

Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre

REDACTIE

Studiedienst ABVV Horval

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Patrick Rehan, Cellebroersstraat 18, 1000 Brussel

© Januari 2026

Deze brochure behandelt een vaak complexe regelgeving. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komen. Wat wordt voorgesteld, is het sectorale minimum. In bepaalde bedrijven werden akkoorden gesloten die gunstigere arbeidsvoorwaarden of lonen toekennen.

Bij twijfel of voor bijkomende informatie kunt u terecht bij uw regionale afdeling van het ABVV Horval (zie lijst en contactgegevens in deze brochure). In deze brochure verwijst het begrip "werknemer/arbeider" naar alle arbeiders van bedrijven in de verschillende subsectoren van de voedingsindustrie.

Ondanks alle zorg die aan deze gids is besteed, kunnen er fouten in zijn geslopen en wijst de auteur elke aansprakelijkheid af.

VOEDINGSNIGWERKHOED



www.horval.be



abvvhorval

