

Onderhandelingsresultaat

Cao contractcatering

De cao-onderhandelingsdelegaties van Albron, Appel, Gate Gourmet, Hutten, KLM Catering Services, Sodexo, Vitam en De Horecabond, CNV en De Unie hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao contractcatering.

Looptijd

De looptijd van de cao is één jaar en loopt derhalve van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Indien geen van de partijen bij de cao uiterlijk drie maanden voor het einde van de duur de cao heeft opgezegd, wordt de cao geacht volgens de wettelijke bepaling, telkens voor de gelijke tijd van de afgesloten cao, doch voor ten hoogste een jaar, te zijn verlengd.

Geen aanpassingen in deel A van de cao

Cao-partijen hebben afgesproken dat er vanaf 1 januari 2026 geen inhoudelijke wijzigingen meer in deel A plaatsvinden, met uitzondering van:

- de afspraken zoals hieronder bepaald.
- de loonontwikkeling.
- eventuele aanpassingen die nodig zijn in verband met wetswijzigingen.
- de reiskostenvergoeding voor zover deze ook in deel B wordt aangepast (zie hieronder).

Aanpassingen in deel B van de cao

Deel B is gebaseerd op de cao Horeca. De afspraken zoals nu opgenomen in deel B blijven ongewijzigd, met uitzondering van hetgeen hieronder is bepaald.

Loonontwikkeling en eenmalige uitkering

Per 1 januari 2026 worden de feitelijke lonen en loonschalen als volgt verhoogd.

- In deel A en B worden de lonen in de schalen 1 en 2 verhoogd met het wettelijk minimumloon. Dat is per 1 januari 2026 2,16%.
- In deel A worden de lonen in de schalen 3 tot en met 9 verhoogd met 2,5%.
- In deel B worden de lonen in de schalen 3 tot en met 11 verhoogd met 2,5%.

De verhoging vindt plaats op basis van de feitelijke lonen per 31 december 2025.

Als voorwaarde voor de verhoging geldt dat de werknemer op het moment van de verhoging plaats vindt minimaal 1 jaar in dienst is bij de werkgever. Een werknemer kan echter nooit een lager loon ontvangen dan het geldende basisloon van de functiegroep.

Per 1 juli 2026 wordt het wettelijk minimumloon verhoogd. Komen bedragen in de loontabel op 1 juli 2026 onder het wettelijk minimum WML? Dan worden die bedragen verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimumloon.

Werknemers die op 1 oktober 2025 in dienst zijn en op 1 oktober 2026 nog steeds in dienst zijn, ontvangen in oktober 2026 een eenmalige uitkering.

Deze uitkering is voor een werknemer die fulltime werkt € 225,- bruto. De parttime werknemer ontvangt deze uitkering naar rato van de uren in de arbeidsovereenkomst.

Voor sector inflightcatering geldt het volgende.

Per 1 januari 2026 worden de feitelijke lonen en loonschalen verhoogd met 2,5%.

Reiskosten

Partijen spreken af dat als zij overeenkomen dat de reiskostenvergoeding in deel B wordt verhoogd, de reiskostenvergoeding in deel A met hetzelfde bedrag wordt verhoogd zodat het verschil in de reiskostenvergoeding tussen deel A en deel B niet groter wordt.

Voor sector inflightcatering geldt het volgende.

Cao-partijen willen het gebruik van duurzaam vervoer te stimuleren. Vanaf 1 januari 2026 geldt het volgende:

- De werknemer ontvangt vanaf de eerste kilometer een vergoeding van € 0,23 per kilometer als de werknemer met de fiets reist
- De werknemer ontvangt vanaf 11 kilometer een vergoeding van € 0,23 per kilometer als de werknemer met het openbaar vervoer reist.

De werknemer die kan aantonen dat hij/zij niet van en naar het werk kan komen met het openbaar vervoer op de tijden waarop zijn/haar dienst start en/of eindigt, ontvangt vanaf 1 januari 2026 vanaf 11 kilometer een vergoeding van € 0,22 per kilometer. Binnen de sector inflightcatering blijven partijen zich inzetten om voor alle werknemers naar duurzame vervoersoplossingen te zoeken.

Buitengewoon verlof

In artikel 58 van deel A wordt de volgende zin toegevoegd:

Met ouders of kinderen wordt ook bedoeld stiefouders en stiefkinderen, maar alleen als ze op hetzelfde adres wonen of hebben gewoond als de werknemer.

RVU-regeling

In het onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 ('Gezond naar het pensioen') is tussen het kabinet en de sociale partners afgesproken dat RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep bevatten, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria. Onderdeel van de afspraken is ook dat een onafhankelijke, derde partij (TNO) de gemaakte RVU-afspraken valideert. Daartoe richt zij momenteel een zwaar werk expertise centrum in. Tenslotte is onderdeel van de afspraken te komen tot een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid, met jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking van de gemaakte afspraken.

Cao-partijen vinden het belangrijk om werknemers en hun werkgevers tijdig duidelijkheid te geven over de mogelijkheid om ook in 2026 eerder te kunnen stoppen met werken. Daarom hebben cao-partijen besloten een nieuwe RVU-regeling af te spreken binnen het onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 ('Gezond naar het pensioen').

Cao-partijen hebben het bestuur van SUCON II het mandaat gegeven om een nieuwe RVU-regeling binnen de daartoe geldende kaders nader in te vullen, vast te stellen en/of te wijzigen. Hierbij wordt in ieder geval gekeken of en welke herziening van de doelgroep-nodig is om zo snel als mogelijk, maar in ieder geval vanaf 1 januari 2027 te kunnen voldoen aan de toekomstige validatie van zwaar werk door Expertisecentrum TNO.

Generatieregeling

De generatieregeling zoals opgenomen in artikel 13 van deel A.C en bijlage A.C.4 en artikel 7.7. en bijlage B.VII van deel B wordt ongewijzigd met een jaar verlengd tot en met 31 december 2026, inclusief de bijdrage door SUCON II.

Voor sector inflightcatering hadden partijen bij de cao met looptijd 1 april 2024 tot en met 31 december 2025 afgesproken om te onderzoeken of het mogelijk was om aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst van 93,33% een aanvullende mogelijkheid te bieden om naar een werkweek van 80% van een fulltime contract te gaan. De generatiepactregeling zou dan 80% werken, met 90% loon en 90% pensioenopbouw worden. Deze mogelijkheid bleek juridisch niet mogelijk. De regeling blijft daarom ongewijzigd.

Protocol jaarurensystematiek

Bij de cao met looptijd 1 april 2024 tot en met 31 december 2025 hadden partijen afgesproken om in deel A een jaarurensystematiek in te voeren. Cao-partijen hebben op basis van voortschrijdend inzicht besloten om dit alsnog niet te doen. De roostersystematiek in deel A blijft derhalve ongewijzigd.

Protocol loon- en functiegebouw

Bij de cao met looptijd 1 april 2024 tot en met 31 december 2025 hadden partijen afgesproken dat uiterlijk 1 april 2025 op alle werknemers het nieuwe horeca loon- en functiegebouw van toepassing werd. Dit besluit is in 2025 uitgesteld tot 1 januari 2026. Cao-partijen hebben nu afgesproken dat een werkgroep wordt samengesteld die uiterlijk op 30 juni 2026 met een advies aan cao-partijen komt hoe de werknemers van deel A in deel B worden overgezet. De orba-punten zijn hierbij bepalend. Hierbij geldt de garantie dat de werknemer er niet financieel op achteruit kan of zal gaan. Mocht het overzetten leiden tot een positieve aanpassing van het salaris, dan ontvangt de werknemer dit positieve verschil met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026.

Het overzetten van deel A naar deel B geldt niet voor de werknemers in de sector infightcatering.

Cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao of de functiebeschrijvingen aangepast moeten worden.

Opheffen sociale fondsen

Het Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA) en het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS) worden in 2026 opgeheven en geliquideerd. Vanaf 1 januari 2026 zijn zowel werkgevers als werknemers dan ook geen premie meer verschuldigd voor deze fondsen. Alle bepalingen in de cao die gaan over de fondsen, hieronder wordt ook verstaan eventuele commissies voortuitvloeiend uit deze fondsen, komen te vervallen.

Werkings sfeer

De werkingssfeer wordt aangepast.

Het bepaalde in artikel 2C 'werkingssfeer gebonden werkgevers' komt per 1 januari 2026 te vervallen.

De tekst van artikel 2A en artikel 2B blijft ongewijzigd.

Borging arbeidsvoorwaarden

Cao-partijen hebben afgesproken om in 2026 nader onderzoek te doen of en op welke wijze aansluiting bij de cao horeca vanaf 1 januari 2027 (juridisch) mogelijk is. Cao-partijen benadrukken dat de huidige arbeidsvoorwaarden uit deze cao gewaarborgd dienen te worden.

Aldus overeengekomen op 22 december 2025

Werkgevers

Albron

Appel

Gate Gourmet

Hutten

KLM Catering Services

Sodexo

Vitam

Werknemersorganisaties

De Horecabond

CNV

De Unie