



## Onderhandelingsresultaat Horeca-cao 2025-2026

De huidige economische en politieke situatie maakt het lastig te voorspellen hoe de wereld er op de korte en langere tijd uitziet. Dit brengt onzekerheden met zich mee. Marges staan onder druk en werkgevers worden geconfronteerd met meerdere kostenstijgingen. Er wordt hierdoor een grens bereikt van de mogelijkheid om kostenstijgingen door te berekenen in de prijzen. Tegelijkertijd waarderen we de inzet van onze werknemers en zijn loonontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden belangrijk om als sector aantrekkelijk op de arbeidsmarkt te zijn en blijven. Ook de loyaliteit van werknemers aan het horecabedrijf waarderen we.

Tegen deze achtergrond hebben sociale partners, Koninklijke Horeca Nederland, FNV Horeca en CNV, de volgende afspraken gemaakt over een nieuwe Horeca-cao.

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 t/m 31 december 2026 (24 maanden).

### 2. Loonontwikkeling

Werknemers die op het moment van de collectieve loonsverhoging 12 maanden of langer in dienst zijn, ontvangen de volgende loonsverhogingen.

#### *Functiegroep I+II*

Het basis- en eindloon van deze functiegroep volgt de ontwikkeling van het WML. Dit geldt ook voor de feitelijke salarissen van werknemers in deze functiegroep. Concreet betekent dit dat de feitelijke salarissen per 1 januari 2025 met 2,75% stijgen. Deze verhoging geldt ook voor bovenschalligen. Dat wil zeggen: werknemers met een salaris boven het betreffende eindloon.

Per 1 juli 2025, 1 januari 2026 en 1 juli 2026 stijgt het WML opnieuw. Op dat moment stijgen ook de feitelijke salarissen van werknemers in deze functiegroep. Zodra de overheid bekend maakt met welk percentage dit gebeurt, wordt dit verwerkt in de loontabel.

#### *Functiegroep III-XI*

- Per 1 januari 2025 worden de feitelijke salarissen en basis- en eindlonen van iedere functiegroepen verhoogd met 2,5%. Deze verhoging geldt ook voor bovenschalligen. Dat wil zeggen: werknemers met een salaris boven het betreffende eindloon.
- Per 1 juli 2025 worden de feitelijke salarissen en basis- en eindlonen van iedere functiegroepen verhoogd met 1%. Deze verhoging geldt niet voor bovenschalligen. M.a.w. voor werknemers met een salaris boven het eindloon van de betreffende salarisschaal geldt geen verhoging.
- Per 1 januari 2026 worden de feitelijke salarissen en basis- en eindlonen van iedere functiegroepen verhoogd met 2,5%. Deze verhoging geldt ook voor bovenschalligen. Dat wil zeggen: werknemers met een salaris boven het betreffende eindloon.

Een werknemer kan nooit minder verdienen dan het geldende basisloon van de functiegroep. In het geval het salaris van een werknemer in de functiegroepen III t/m V door de loonsverhoging per 1 januari 2025 en een eventuele periodieke prestatiebeloning lager komt te liggen dan het nieuwe basisloon, dan wordt het salaris opgehoogd naar het per 1 januari 2025 geldende basisloon.

#### *Verrekenen met al gemaakte afspraken over loonsverhoging (buiten cao om)*

Indien een werkgever in het jaar 2024 een extra structurele loonsverhoging buiten de cao om heeft toegekend aan een werknemer kan dit met de cao-loonsverhoging(en) in 2025 worden verrekend. Dit geldt ook voor afspraken die een werkgever al met een werknemer heeft gemaakt voor een loonsverhoging in 2025. Deze loonsverhoging mag worden verrekend met het percentage van de cao-loonsverhoging per 1 januari 2025 en 1 juli 2025. Heeft een werkgever al een afspraak gemaakt met een werknemer voor een loonsverhoging in 2026. Deze loonsverhoging mag worden verrekend met het percentage van de cao-loonsverhoging per 1 januari 2026.

Een verrekening mag nooit leiden tot een negatieve verrekening.

#### *Werkgevers met een eigen loongebouw*

Voor werkgevers die een van de cao afwijkende loontabel toepassen geldt dat zij het feitelijk salaris van een werknemer verhogen met de percentages waarmee de functiegroepen stijgen. Ook hierbij kan er verrekening plaatsvinden zoals hierboven omschreven.

### **3. Hervorming functie- en loongebouw**

Sociale partners hebben in de voorgaande cao's afspraken gemaakt om het functie- en bijbehorende loongebouw te evalueren, te updaten, te vereenvoudigen en van een passend loongebouw te voorzien. Dit heeft geleid tot de volgende afspraken.

#### *Functiegebouw*

- Per 1 januari 2025 worden er geactualiseerde en nieuwe referentiefuncties beschikbaar gesteld;
- Indien de functie-indeling van een werknemer wijzigt als gevolg van deze geactualiseerde of nieuwe referentiefuncties, dan heeft dit voor wat betreft zijn indeling geen negatieve gevolgen voor de werknemer. Dat wil zeggen: deze werknemer behoudt zijn indeling in de oorspronkelijke (hogere) functiegroep.
- Om werknemers de mogelijkheid te geven om bezwaar te maken tegen de beschrijving en/of waardering van hun functie wordt per 1 januari 2025 een Beroepscommissie Functie-indeling Horeca (BFH) ingericht. De uitvoering van deze commissie wordt bij het Horeca Ontwikkel Platform belegd.

#### *Loongebouw*

De Horeca-cao geeft de minimale kaders voor de wijze waarop het loon van een werknemer wordt vastgesteld en hoe deze zich minimaal verder ontwikkelt gedurende zijn/haar loopbaan. Werkgevers moeten echter de ruimte hebben om hun eigen beloningsbeleid verder vorm te geven. Daarnaast is het belangrijk dat de in de cao opgenomen loontabel een goede basis biedt voor werkgevers die deze basis willen toepassen.

Per 1 januari 2025 wordt de loontabel voor vakkrachten aangepast:

- De functiegroepen I en II worden samengevoegd tot de functiegroep I+II. Het basisloon van deze functiegroep heeft de hoogte van het geldende wettelijk minimumloon (WML). Het eindloon van deze functiegroep wordt extra opgehoogd, d.w.z. het eindloon stijgt ten opzichte van het eindloon op 31 december 2024 van de huidige functiegroep I met 6,9% en ten opzichte van het eindloon op 31 december 2024 van de huidige functiegroep II met 6,0%. Dit biedt werknemers in deze functiegroep weer perspectief.
- De basislonen van de functiegroepen III t/m V worden extra opgehoogd; d.w.z. het basisloon van functiegroep III met 5,3%, van functiegroep IV met 5,6% en van functiegroep V met 5,3%.
- Een werknemer is vakvolwassen indien hij/zij de leeftijd van 20 jaar bereikt (dit was 21 jaar). Vanaf 20 jaar heeft een vakkracht dus recht op minimaal het basisloon van zijn functiegroep. Voor 19- en 18-jarigen vakkrachten geldt dat zij recht hebben op 90% resp. 80% van het basisloon.
- De loontabel heeft een minimumkarakter. In een horecabedrijf mag een andere loontabel worden toegepast, zolang minimaal de basis- en eindlonen uit de cao-loontabel worden toegepast (positief afwijken mag wel, negatief niet).
- De in de loontabel opgenomen periodiekstappen zijn niet meer bepalend, alleen richtinggevend. Het feitelijk salaris van een werknemer mag dus afwijken van een periodiekbedrag. Dit geeft werkgevers meer ruimte om eigen beloningsbeleid te voeren.

De huidige afspraak over periodieke verhoging van 2% per jaar blijft onder dezelfde voorwaarden in stand (art. 4.11). Wel wordt in de cao verduidelijkt dat het hier gaat om prestatiebeloning op basis van beoordeling (art. 4.5) en dat de werkgever de mogelijkheid heeft om van deze regeling af te wijken met instemming van de wettelijke medezeggenschap. Dit geeft werkgevers meer ruimte om eigen beloningsbeleid te voeren.

De loontabel voor niet-vakkrachten en BBL-studenten blijft, behoudens als gevolg van loonontwikkeling, ongewijzigd.

#### **4. Promotie**

In geval van promotie naar een hogere functie wordt de werknemer ingeschaald in de nieuwe functiegroep die hoort bij de bedrijfsfunctie waarin de werknemer door de werkgever is ingedeeld op basis van art. 4.1. Het feitelijke salaris wordt verhoogd met minimaal 1%. Deze verhoging ontvangt de werknemer vanaf de eerstvolgende salarisbetaling nadat de promotie is ingegaan. De werknemer mag nooit minder verdienen dan het basisloon van de nieuwe functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.

#### **5. Stagevergoeding**

Het opleiden van toekomstig personeel is van grote waarde voor de sector. In de huidige cao staat dat BOL- en HBO-stagiaires recht hebben op een minimale stagevergoeding van €350 bruto per maand voor een voltijd stageweek. Sociale partners hebben deze afspraak aangepast. Vanaf 1 januari 2025 geldt het volgende.

De stagiair ontvangt een minimum stagevergoeding per maand van €400 bruto bij een voltijd stageweek (vijf dagen per week), als de stage wordt uitgevoerd in het kader van een HBO-opleiding of MBO-opleiding (beroepsopleidende leerweg).

Loopt de stagiair minder dagen per week stage, dan ontvangt de stagiair een bedrag naar evenredigheid conform onderstaande staffel:

- Eendaagse stageweek: €80
- Tweedaagse stageweek: €160
- Driedaagse stageweek: €240
- Vierdaagse stageweek: €320
- Vijfdaagse stageweek: €400

## 6. Loyaliteitsverlof (extra vakantie-uren)

Sociale partners waarderen werknemers die loyaal zijn aan het bedrijf. Partijen spreken daarom af dat werknemers die onafgebroken in dienst zijn van het bedrijf per kalenderjaar extra vakantie-uren ontvangen volgens onderstaande tabel:

<b>Onafgebroken dienstjaren</b>	<b>Extra vakantie-uren per kalenderjaar</b>
≥ 10 jaar < 15 jaar	7,6 uren (1 dag)
≥ 15 jaar < 20 jaar	11,4 uren (1,5 dagen)
≥ 20 jaar < 25 jaar	15,2 uren (2 dagen)
≥ 25 jaar e.v.	19 uren (2,5 dagen)

## 7. Werk-privé balans

Het werken in de horeca kan zwaar zijn. Er wordt soms veel van werknemers verwacht, zeker in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Sociale partners vinden het daarom belangrijk dat er voldoende aandacht en waarborg in de cao is voor de werk- privébalans van een werknemer. Zo blijft de sector aantrekkelijk om in te komen werken en in te blijven werken. Om de werk-privébalans van werknemers in evenwicht te houden zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Werknemers die overwerk- of meeruren hebben opgebouwd krijgen meer regie over wanneer zij deze uren in tijd-voor-tijd kunnen compenseren. Zij kunnen een verzoek doen bij hun werkgever om deze uren op te nemen op een gewenst moment. Dit verzoek moet wel tijdig worden gedaan voordat het rooster wordt vastgesteld en minimaal drie weken van tevoren, zodat hier rekening mee gehouden kan worden bij het maken van het dienst- en werkrooster. Een werkgever kan het verzoek gemotiveerd afwijzen als de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet, zoals bijvoorbeeld bij seizoensgebonden bedrijven het geval kan zijn.
- In de cao wordt, net als voor fulltimers, een grens gesteld aan het aantal meeruren waartoe een werknemer kan worden verplicht. Een parttimer kan binnen de referteperiode niet verplicht worden meer dan 10% aan meeruren te verrichten. Komt het aantal meeruren daarboven, dan mag de werknemer een verzoek tot meerwerk weigeren. Voor arbeidsovereenkomsten met een omvang minder dan 1040 uur per referteperiode geldt een afwijkend maximum van 104 uur aan meerwerk. Komt het totaal aantal meeruren daarboven, dan mag de werknemer een verzoek tot meeruren weigeren.
- De werknemer bouwt vakantie-uren op over overwerkuren als deze in geld worden gecompenseerd. Dit geldt niet als de werknemer deze uren als 'tijd-voor-tijd' opneemt.

## 8. Medezeggenschap

Goede arbeidsverhoudingen tussen een werkgever en werknemers in een bedrijf zijn belangrijk. Een goed werkende medezeggenschap draagt hieraan bij. Sociale partners willen medezeggenschap dan ook bevorderen binnen de sector. In de cao zal het belang van medezeggenschap worden benoemd en de belangrijkste elementen uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) worden benoemd. De WOR blijft daarbij altijd leidend. Daarnaast gaan partijen tijdens de looptijd met elkaar in gesprek om te onderzoeken hoe hier invulling aan gegeven kan worden. Projectfinanciering vanuit het HOP is daarbij mogelijk.

## 9. Nieuwe arbeidswetgeving

In 2023 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nieuwe arbeidswetgeving aangekondigd. Op dit moment zijn er diverse wetsvoorstellen in voorbereiding. Als gedurende de looptijd van de cao 2025-2026 blijkt dat nieuwe wetgeving, met name de Wet Meer Zekerheid voor flexwerkers, gevolgen heeft voor huidige cao-afspraken, dan treden sociale partners per omgaande met elkaar in overleg. Indien de nieuwe wetgeving aanleiding geeft om afspraken te wijzigen en tegelijkertijd de ruimte geeft om zoveel mogelijk te blijven bij de huidige flexibiliteit, dan wordt deze ruimte ingezet, passend bij het specifieke karakter van de horeca-sector. Hierbij wordt ook onderzocht op welke wijze werknemers hun privé-tijd beter kunnen vast kunnen leggen, bijvoorbeeld door het aanwijzen van roostervrije dagen. Indien nodig wordt de cao tussentijds aangepast aan de nieuwe wetgeving.

## 10. Vakbondsverlof

Als een werknemer actief is voor een vakbond die partij is bij deze cao, dan maken werkgever en werknemer afspraken over deelname aan landelijke bijeenkomsten en scholings- en vormingscursussen. Als de werknemer hiervoor onbetaald vrij moet nemen, tijd voor tijd uren of verlofuren moet opnemen dan komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding vanuit het Horeca Ontwikkel Platform. Zijn/haar vakbond vraagt deze vergoeding aan.

## 11. Technische en tekstuele aanpassingen

- In de Cao voor de Contractcateringbranche en de Cao Recreatie is een Commissie Werkingssfeer opgenomen. Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van horeca-, contractcatering- of recreatie-activiteiten kunnen deze commissies worden benaderd. Om een dergelijke commissie nog niet formeel is opgenomen in de Horeca-cao, maar sociale partners wel een rol hebben in de commissies van de genoemde cao's, wordt dit nu ook goed geborgd in de Horeca-cao. De uitvoering van deze commissie wordt bij het Horeca Ontwikkel Platform belegd. De correcte juridische benaming van een mbo-leerling is sinds enige jaren 'student' (gelijk aan HBO). Het begrip 'leerling' in de cao wordt aangepast naar het begrip 'student'.
- Verduidelijking in bijlage I van de cao (Arbeidstijden, diensten en leeftijdscategorieën) dat een half uur pauze na 5,5 uur werken opgesplitst mag worden in 2 keer 15 minuten.
- In de cao worden "vakantiedagen" omgerekend naar "vakantie-uren".

## 12. Overig

- Er wordt een paritaire redactiecommissie ingesteld die de nieuwe cao-afspraken verwerkt en indien nodig bestaande cao-afspraken verduidelijkt.
- Tijdens de looptijd van de cao doet de redactiecommissie een voorstel voor de tekstuele vertaling van de cao naar B1-niveau Nederlands.

22 oktober 2024

Koninklijke Horeca Nederland

FNV Horeca

CNV