

Cao-onderhandelingsresultaat – sector Slagersbedrijf

1. Looptijd cao

Een cao met een looptijd van 1 september 2025 tot en met 28 februari 2027 (18 maanden).

2. Lonen

A. Verhoging en vervallen cao-loon per 1 september 2025

- Het cao-loon voor een 20-jarige ingedeeld in salarisschaal 8 vervalt per 1 september 2025.
- Het cao-uurloon in salarisschaal 8, trede 0 wordt per 1 september 2025 verhoogd naar bruto € 17,58.
- Het cao-uurloon in salarisschaal 9, trede 0 wordt per 1 september 2025 verhoogd naar bruto € 17,88.

B. Procentuele loonsverhogingen

1. De cao salarisschalen en de feitelijke brutolonen worden verhoogd met 1,00% per 1 november 2025.
2. De cao salarisschalen en de feitelijke brutolonen worden verhoogd met 3,50% per 1 maart 2026.
3. De cao salarisschalen en de feitelijke brutolonen worden verhoogd met 1,50% per 1 januari 2027.

C. Uitzonderingen

Voor de afspraken genoemd onder de punten B1 t/m B3 (zie hiervoor) gelden enkele uitzonderingen. Deze uitzonderingen worden hieronder per datum toegelicht.

1 november 2025

De loonsverhoging van 1,00% per 1 november 2025 is niet van toepassing op:

- 1) salarisschaal 1
- 2) salarisschaal 2, treden 0 en 2
- 3) salarisschaal 4, trede 1
- 4) salarisschaal 5, trede 0
- 5) de jeugdlonen in de salarisschalen 2 t/m 4

Voor deze vijf categorieën geldt per 1 november 2025 het volgende:

- Ingedeeld in salarisschaal 1: deze schaal volgt de gehele looptijd het wettelijk minimumloon. Er is géén sprake van een loonsverhoging op 1 november 2025.
- Ingedeeld in salarisschaal 2 op trede 0: deze trede volgt de gehele looptijd het wettelijk minimumloon. Er is géén loonsverhoging op 1 november 2025.
- Ingedeeld in salarisschaal 2 op trede 2: een loonsstijging van 1,50%.
- Ingedeeld in salarisschaal 4 op trede 1: een loonsstijging van 1,50%.
- Ingedeeld in salarisschaal 5 op trede 0: een loonsstijging van 1,50%.
- Ingedeeld in salarisschaal 2 met een jeugdloon: een loonsstijging van 1,25%.
- Ingedeeld in salarisschaal 3 met een jeugdloon: een loonsstijging van 1,75%.
- Ingedeeld in salarisschaal 4 met een jeugdloon: een loonsstijging van 2,25%.

1 maart 2026

De loonsverhoging van 3,50% per 1 maart 2026 is niet van toepassing op:

- Salarisschaal 1. Deze schaal volgt gedurende de looptijd van de cao het wettelijk minimumloon.
- Salarisschaal 2, trede 0. Trede 0 van salarisschaal 2 volgt gedurende de looptijd van de cao het wettelijk minimumloon.

1 januari 2027

De loonsverhoging van 1,50% per 1 januari 2027 is niet van toepassing op:

- Salarisschaal 1. Deze schaal volgt gedurende de looptijd van de cao het wettelijk minimumloon.
- Salarisschaal 2, trede 0. Trede 0 van salarisschaal 2 volgt gedurende de looptijd van de cao het wettelijk minimumloon.

3. Onderzoek salaristabel

Partijen gaan onderzoek doen naar de structuur van de beloning binnen de salaristabel. Het verrichten van een benchmark maakt onderdeel uit van dit onderzoek. Op basis van de resultaten wordt beoordeeld of het op termijn mogelijk is om afspraken te maken over loonsverhogingen over het cao-loon, in plaats van het hogere feitelijke loon.

4. Regeling Vervroegd Uittreden (Zwaar werk)

De volgende protocolafpraak is gemaakt:

Sociale partners spreken af de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te verlengen. In de periode oktober 2025 tot eind 2025 maken partijen samen met het Expertisecentrum Zwaar Werk (TNO) een afbakening van de functies en werkzaamheden in het Slagersbedrijf die als 'zwaar werk' worden aangemerkt. Deze functies en werkzaamheden komen in aanmerking voor de toepassing van de RVU. Streven is de regeling in te voeren vanaf 1 januari 2026 of zo snel mogelijk daarna, zodra TNO de afbakening definitief heeft goedgekeurd. Dit alles onder voorbehoud dat het fiscale kader voor de RVU wordt vastgelegd in het door de Eerste Kamer nog aan te nemen Belastingplan 2026 en dat de regering uitvoering geeft aan de beleidsafspraken zoals neergelegd in het RVU-akkoord van oktober 2024 van de Stichting van de Arbeid.

Het voorgaande betekent onder meer dat wanneer TNO de afbakening niet goedkeurt er geen sprake is van een nieuwe RVU-regeling. Bij gedeeltelijke goedkeuring, bijvoorbeeld in het geval bepaalde werkzaamheden dan wel functies niet als 'zwaar werk' worden aangemerkt, geldt de RVU-regeling alleen voor de werkzaamheden dan wel functies die wel binnen de afbakening vallen en dus gelden als 'zwaar werk'.

5. Overwerk

Als gevolg van een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (Europese Hof) is het onderscheid naar arbeidsduur bij overwerk door parttimers en fulltimers in een ander daglicht komen te staan. Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over het moment waarop sprake is van overwerk, te weten de uren waarin de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid heeft verricht die het voor die dag geldende

rooster met meer dan 18,5% overschrijden. Hierop zijn uitzonderingen gemaakt in geval van bijzondere specifieke situaties. Zo geldt de nieuwe afspraak niet voor scholieren en studenten en ook niet als de werknemer vrijwillig aanbiedt om extra te willen werken. Voorts is van overwerk door een parttimer geen sprake als deze parttimer een collega vervangt vanwege kortdurende ziekte van maximaal een week. De nieuwe afspraak gaat in per 1 november 2025.

6. Productietoeslag

Werknemers die op 31 oktober 2025 op basis van de cao recht hebben op de productietoeslag, behouden dit recht op en na 1 november 2025.

Werknemers die op of na 1 november 2025 in dienst treden bij een centrale slagerij of voorverpakkingbedrijf, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, verkrijgen geen recht meer op de productietoeslag.

7. Reiskostenregeling

De reiskostenregeling blijft ongewijzigd met uitzondering van de hoogte van de kilometervergoeding. De kilometervergoeding wijzigt als volgt:

- Per 1 november 2025 stijgt de vergoeding per kilometer van € 0,21 naar € 0,22;
- Per 1 maart 2026 stijgt de vergoeding per kilometer van € 0,22 naar € 0,23.

8. Uitzendkrachten

Er komt een onderzoek naar de inzet van uitzendkrachten binnen de branche, inclusief de effecten daarvan op de communicatie in het bedrijf, de werkdruk en de veiligheid. De uitkomsten van het onderzoek worden besproken in de commissie arbeidsvoorwaarden met de intentie om daaruit concrete afspraken over werkzekerheid te maken.

Daarnaast is overeengekomen dat de termijn in artikel 4a, lid 1 van de Cao voor het Slagersbedrijf wordt verkort van 5 jaar naar 2 jaar.

9. Verlofsparen

Eerder is de afspraak gemaakt dat onderzoek zal worden gedaan naar het eventueel invoeren van de mogelijkheid van verlofsparen. Partijen hebben afgesproken de komende periode uitvoering te geven aan deze afspraak.

10. Zesde werkdag

Afgesproken is de bepalingen in de cao over de zesde werkdag in een week (de zaterdag) te verduidelijken. Dit moet een einde maken aan de discussies en onduidelijkheden die ontstaan over het wel of niet recht hebben op een toeslag.

11. Stagevergoeding

De stagevergoeding wordt verhoogd van bruto € 350,- naar bruto € 400,- per maand.

12. Vergoeding budgetcoach

De vergoeding voor het inzetten van een budgetcoach wordt verhoogd van € 300,- naar € 750,- onder de voorwaarde dat het bestuur van stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf hiermee instemt.



Koninklijke
Nederlandse
Slagers



13. Tegemoetkoming employabilitykosten en loopbaanadvieskosten

De tegemoetkomingen voor employability- en loopbaanadvieskosten worden verhoogd van € 750,- naar € 1.000,- inclusief btw onder de voorwaarde dat het bestuur van stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf hiermee instemt.

Aldus opgemaakt en getekend d.d.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie
M. Lemsom, directeur

FNV
C.A.M Philippen-Nijssen, bestuurder

CNV
N.M.T. Abelskamp, bestuurder