

Overzicht cao-wijzigingen Retail Non-Food

Dit overzicht geeft inzicht in alle wijzigingen in de cao Retail Non-Food, met verwijzing naar de bijbehorende artikelnummers.

Onder dit overzicht staat het volledige document met alle aangepaste cao-teksten en bijlagen als naslagwerk.

1. Looptijd en uitgangspunten

- De cao heeft een looptijd van 2 jaar: van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

2. Arbeidsovereenkomst en werktijd

Artikel 4.2 – Flexibiliteit (uitwerkkwartier)

- De inhoudelijke strekking van dit artikel over het uitwerkkwartier is niet gewijzigd.
- Wel is verduidelijkt:
 - wat wordt verstaan onder gerealiseerde uren;
 - dat iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid geldt als werktijd;
 - dat een incidentele, niet vooraf geplande en beperkte overschrijding van ingeroosterde uren niet telt als gerealiseerde uren en niet hoeft te worden betaald.

3. Functie-indeling, loon en loonontwikkeling

Artikel 6 – Functie-indeling en loon en bijlagen 1a, 1b en 1d

Loonaanpassingen

- Per 1 januari 2026, 1 juli 2026, 1 januari 2027 en 1 juli 2027: verhoging van schaalniveaus met het indexatiepercentage van het Wettelijk Minimumloon.
- Reeds gegeven loonstijgingen mogen worden verrekend met cao-verhogingen.

Ervaringsjaren en beoordeling

- Medewerkers die in 2026 een ervaringsjaar zouden krijgen, hebben dat jaar geen recht op een tredeverhoging.
- Het recht op tredeverhoging herleeft in 2027.
- Beoordelingsafhankelijk belonen is mogelijk (keuze werkgever, vanaf 21 jaar). Ook in dat geval geldt dat medewerkers die een ervaringsjaar zouden krijgen, dat jaar geen recht hebben op een tredeverhoging.

4. Reiskosten woon-werkverkeer (per 1 januari 2027)

Artikel 6a – Vergoedingen

- €0,19 per kilometer
- Vanaf 10 kilometer enkele reis tot 40 kilometer enkele reis
- Begint te tellen vanaf 10 kilometer. Dus bij 11 kilometer enkele reis vergoeding van 1 kilometer
- Bedrijven die al een reiskostenregeling hebben, kunnen deze blijven toepassen. Wanneer een bedrijf een eigen regeling heeft die minder gunstig is dan de collectieve afspraak, kan hiervoor dispensatie worden aangevraagd bij de Sociale Commissie Retail Non-Food.

Thuiswerkvergoeding

- € 2,45 netto per thuiswerkdag.
- Is aangepast door wijziging van het fiscale maximum.

Bedrijfshulpverlening

- BHV-vergoeding van € 80 bruto per jaar, ongeacht arbeidsduur.

Stagevergoeding

- € 250 bruto per maand voor VO-, MBO-, HBO- en WO-stagiairs.
- Naar rato bij deeltijdstage.
- Geen vergoeding voor snuffelstages.

8. Maaltijdvergoeding

Artikel 10 – Avondmaaltijden

- Indien geen maaltijd wordt verstrekt:
 - minimaal € 4,50 per dag;

- op basis van bon tot maximaal € 9,20.

7. Arbeidsongeschiktheid en wachtdagen

Artikel 11 – Arbeidsongeschiktheid

- Toegevoegd is dat het inhouden van loon over wachtdagen alleen is toegestaan als een medewerker in de betreffende loonperiode ten minste het voor hem geldende minimumloon ontvangt. Als geen loon kan worden ingehouden kan er ook niet verrekend worden

8. Scholing, opleiding en ontwikkeling

Artikel 15 – Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

Individueel Ontwikkelbudget (IOB)

- Opbouw van nieuwe IOB-rechten stopt per 1 januari 2026.
- Bestaande rechten blijven staan. Deze rechten vervallen zodra een sectorale regeling op het gebied van ontwikkeling van medewerkers wordt ingevoerd.

9. Naleving, Sociale Commissie en dispensatie

Artikel 17 – Naleving cao en Sociale Commissie

- Uitgebreidere bepalingen over:
 - dispensatieverzoeken;
 - bindend advies bij interpretatieverschillen;
 - samenstelling en werkwijze van de Sociale Commissie.

10. Protocolaire afspraken en onderzoeken

Artikel 18 – Protocolaire bepalingen

Cao-partijen hebben afgesproken om tijdens de looptijd van deze cao een aantal nieuwe onderwerpen nader te onderzoeken of uit te werken. Deze afspraken zijn bedoeld om de cao toekomstbestendig te maken en beter aan te laten sluiten op ontwikkelingen in wetgeving, arbeidsmarkt en bedrijfsvoering.

Overwerk voor parttimers

- De cao-tekst over overwerk wordt aangepast aan de uitspraak van het Europese Hof.
- Doel is om parttimers bij overwerk gelijk te behandelen ten opzichte van fulltimers.
- In 2026 volgt een aangepaste cao-tekst die juridisch correct is.

Bijzonder verlof (inclusiever)

- Het artikel over bijzonder verlof wordt herschreven.
- Daarbij wordt beter aangesloten bij diverse gezins- en samenlevingsvormen.
- In 2026 volgt een aangepaste cao-tekst.

Inzet van reservisten

- Er wordt een apart cao-artikel opgenomen over medewerkers die ook **reservist bij Defensie** zijn.
- Dit artikel beschrijft rechten en plichten van werkgever en medewerker.
- In 2026 volgt een aangepaste cao-tekst.

E-commerce

- Cao-partijen ontwikkelen samen met E-Commerce Nederland een aparte e-commerce module.
- Doel is een passend arbeidsvoorwaardelijk kader voor online bedrijfsmodellen.
- Daarbij wordt gewerkt aan een gelijk speelveld en het verminderen van 'witte vlekken'.

Gezondheid, preventie, verzuim en WIA (ketenaanpak)

- Partijen geven invulling aan een ketenaanpak gericht op preventie, verzuimbegeleiding en instroom in de WIA.
- Doel is: minder verzuim, lagere kosten voor ondernemers, meer zekerheid en rust voor medewerkers, een sterker sectorimago.
- Mogelijk volgen gedurende de looptijd van de nieuwe cao gezamenlijke instrumenten of afspraken.

Onder dit overzicht vind je het volledige document met alle aangepaste cao-teksten als naslagwerk.

Artikel 4 • Arbeidsovereenkomst

4.2 Flexibiliteit

Feitelijke werktijd:

Voor de bepaling of de medewerker conform zijn contracturen is ingezet, tellen verschillende soorten uren mee: de zogenaamde gerealiseerde uren, zie artikel 2.

Iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd, met uitzondering van een incidentele en niet van tevoren geplande beperkte overschrijding van de ingeroosterde uren. Zo'n incidentele en niet van tevoren geplande beperkte overschrijding geldt niet als gerealiseerde uren en wordt derhalve niet betaald.

Voor meer en minder gewerkte uren dan de basisuren geldt:

Artikel 6 • Functie-indeling en loon

6.2 Loon

Vaststelling garantieloon:

Het loon dat aan een medewerker wordt betaald, is gekoppeld aan een functiegroep waarin de functie van de medewerker is ingedeeld. De medewerker ontvangt een loon dat tenminste gelijk is aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren vastgestelde bedrag volgens de loonschalen (zie ook de bijlage 1b van deze cao). De daarin opgenomen bedragen zijn bruto en worden op basis van een gewerkt uur vermeld.

Vaststelling loon per maand voor medewerkers met loon op WML-niveau

Conform artikel 11 lid 1 WML dient over het gemiddelde aantal arbeidsuren per maand minimaal het in die maand van toepassing zijnde minimumuurloon te worden betaald aan de medewerker. Voor het berekenen van de beloning per maand bij een vast overeengekomen arbeidsduur per week geldt de volgende formule: (het aantal arbeidsuren in een kalenderjaar gedeeld door 12) maal het minimumuurloon. Deze formule geldt ook voor parttimers.

Vaststelling loon per maand voor medewerkers met loon boven WML

Voor de berekening van het fulltime maandloon wordt het loon per uur vermenigvuldigd met 164,67. Bij Wonen wordt voor de berekening van het fulltime maandloon het loon per uur vermenigvuldigd met 160,33.

Loonaanpassing:

Op 1 januari 2026, 1 juli 2026, 1 januari 2027 en 1 juli 2027 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met het indexatiepercentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die data wordt verhoogd.

Op dezelfde data worden de lonen van de medewerkers die op dat moment meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd met dat indexatiepercentage, tenzij het nieuwe maximum van de schaal wordt overschreden. In dat geval wordt het nieuwe maximum van de schaal het nieuwe loon.

Mocht de overheid besluiten om het Wettelijk Minimumloon extra te verhogen bovenop de halfjaarlijkse verhoging, dan werkt deze verhoging niet door in het gehele loongebouw.

Loonsverhogingen gegeven vooruitlopend op cao-loonsverhogingen in 2026 en 2027 mogen worden verrekend met de daaropvolgende cao-loonsverhoging. Dit geldt ook voor gegeven loonsverhogingen die hoger zijn dan de cao-verhogingen.

Loontabellen

De loontabellen staan in bijlage 1b. Als niet anders is vermeld, geldt de loontabel voor Mode.

In bijlage 1a staan de invoeringsafspraken en de systematiek voor het geven van loonsverhogingen vermeld. De werkgever bepaalt of beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast. Als er een ondernemingsraad aanwezig is, dan dient de werkgever hiermee te overleggen. Als wordt besloten om beoordelingsafhankelijk te belonen, dan geldt het beoordelingssysteem voor alle medewerkers vanaf 21 jaar. Het systeem dient minimaal aan vastgestelde criteria te voldoen (zie bijlage 1d). Voor de branche worden voorbeelden van eenvoudige tot meer complexe beoordelingssystemen aangeboden. Beoordelingsafhankelijk belonen is mogelijk nadat een beoordelingscyclus van een jaar heeft plaatsgevonden.

Loon naar leeftijd:

Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker jarig is. Dit geldt voor medewerkers die vóór hun 21^e in dienst komen. Dit blijft ook de datum waarop na hun 21^e een ervaringsjaar wordt toegekend.

Ervaringsjaar:

Voor medewerkers die 21 jaar of ouder zijn bij indiensttreding: verhoging van het loon in verband met het bereiken van een ervaringsjaar gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker een jaar ervaring in de functie heeft.

Als binnen een bedrijf het systeem van beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast, wordt het ervaringsjaar vervangen door de beoordelingsverhoging. Een bedrijf kan ervoor kiezen de beoordelingsverhoging op een vast moment in het jaar toe te kennen, wat betekent dat de verhogingsdatum niet overeen hoeft te komen met het bereiken van het ervaringsjaar door de medewerker. Dit vaste moment geldt dan voor alle medewerkers. In dat geval dient iedere medewerker met ten minste 6 maanden ervaring in een functie in aanmerking te komen voor de beoordelingsverhoging.

Medewerkers die in 2026 op grond van het voorgaande een ervaringsjaar zouden krijgen, hebben in 2026 geen recht op deze tredeverhoging.

Plaatsing in andere functie:

Indien de medewerker wordt geplaatst in een andere functie, wordt hij per datum van aanstelling in die functie ingedeeld in de functiegroep die behoort bij die functie. Vanaf die dag ontvangt hij het daarbij behorende loon, tenzij een functionele proeftijd is afgesproken. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de medewerker recht op ten minste hetzelfde loon.

Medewerkers werkzaam bij juweliers of parfumerieën die medewerkers in een hogere functie vervangen, hebben gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij nul functie jaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het tijdelijk nieuwe salaris (salaris plus 15%) kan echter niet meer bedragen dan het salaris van de te vervangen functionaris. Er is geen recht op deze toeslag bij vervanging ten gevolge van vakantie en wanneer de vervanging korter dan een kalendermaand duurt.

Loon over feestdag:

De medewerker heeft op een feestdag (voor definitie zie art. 2 van deze cao) recht op doorbetaling van het loon als hij normaal gesproken op die dag arbeid verricht. Bij een onregelmatig arbeidspatroon kan dit worden vastgesteld als de medewerker in de voorgaande 13 weken in ten minste 8 weken op de bewuste dag arbeid heeft verricht. Bij de bepaling hiervan tellen alle gerealiseerde uren (zie artikel 2) mee als gewerkte dagen. Is aan het 8 uit 13 criterium voldaan, dan wordt het loon doorbetaald op basis van het gemiddeld op die dagen gewerkt aantal uren. Als de medewerker op de feestdag arbeid verricht, dan geldt bovendien de toeslagregeling van artikel 7.3.

Artikel 6a • Vergoedingen

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer:

Per 1 januari 2027 ontvangen medewerkers een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer. De telling begint vanaf 10 kilometer enkele reis en is gemaximeerd op 40 kilometer enkele reis. Dus bij 11 kilometer enkele reis is de vergoeding $(2 \times 1) \times € 0,19 = € 0,38$. Bij 41 kilometer enkele reis is de vergoeding $(2 \times 30) \times € 0,19 = € 11,40$. Het aantal kilometers wordt bij indiensttreding berekend via de routeplanner van ANWB op basis van de kortste route. Het maakt niet uit met welk (privé)vervoermiddel er wordt gereisd.

Bedrijven die al een reiskostenregeling hebben, kunnen deze blijven toepassen. Wanneer een bedrijf op 1 januari 2026 een eigen regeling heeft die minder gunstig is dan de collectieve afspraak, kan hiervoor dispensatie worden aangevraagd bij de Sociale Commissie Retail Non-Food.

Thuiswerken:

De medewerker die door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld om thuis te werken ontvangt hiervoor per dag dat hij thuis werkt een vergoeding van € 2,45 netto, de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding. Deze vergoeding zal worden geïndexeerd wanneer door de overheid het fiscaal vrijgestelde bedrag wordt aangepast.

Bedrijfs hulpverlening:

Medewerkers die op verzoek van de werkgever naast hun werkzaamheden tevens bedrijfs hulpverlener (BHV-er) zijn, krijgen hiervoor een vergoeding van € 80,- bruto/jaar bij het behalen of het verlengen van het certificaat. Deze vergoeding is ongeacht de arbeidsduur per week.

Stagevergoeding:

Stagiairs op VO-, MBO-, HBO- en WO-niveau ontvangen een stagevergoeding van € 250 bruto per maand. Stagiairs die in deeltijd stagelopen ontvangen de stagevergoeding naar rato van de omvang van de stage.

Stagiairs die een snuffelstage doen, ontvangen geen stagevergoeding.

Artikel 10 • Avondmaaltijden

Maaltijdvergoeding

Indien de werkgever geen maaltijd verstrekt, heeft de medewerker recht op een vergoeding. Deze vergoeding is per 1 januari 2026 ten minste € 4,50. Overlegt de medewerker een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvangt hij het bonbedrag tot een maximum van € 9,20.

Artikel 11 • Arbeidsongeschiktheid

Wachtdagen

Per ziektegeval kan 1 wachtdag worden ingehouden. Perioden van ziekte worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Over een wachtdag hoeft de werkgever geen loon te betalen. Het is de werkgever toegestaan om de wachtdag te verrekenen met vakantie-uren, die aan de medewerker bovenwettelijk zijn toegekend, met het loon of met compensatiedagen/-uren, tenzij anders met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen. Er kunnen per jaar maximaal vier wachtdagen met vakantie-uren worden verrekend of worden ingehouden op het loon.

Inhouden van loon over wachtdagen is slechts toegestaan voor zover de werknemer in de betreffende loonperiode ten minste het voor hem geldende minimumloon behoudt.

In het geval er geen loon ingehouden kan worden, kan er dus evenmin verrekend worden.

Indien de Arboarts/ Bedrijfsarts (zijnde een arts van de Arbodienst van de onderneming) een chronische ziekte bij de medewerker heeft vastgesteld, zal de werkgever uiterst terughoudend zijn bij het inhouden van wachtdagen.

Artikel 15 • Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

Scholing:

Medewerkers die ten minste 1 jaar in dienst zijn, worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld zich te scholen tot op het niveau dat past bij het functieniveau. Werkgevers kunnen deze scholing op hun eigen wijze faciliteren. Hierbij past het aanbieden van interne trainingen of het ondersteunen van deelname aan het MBO-onderwijs of een mix van deze twee mogelijkheden.

Opleiding en ontwikkeling:

De opbouw van nieuw individueel ontwikkelbudget (IOB) stopt op 1 januari 2026. Oude opgebouwde IOB-rechten blijven staan.

Partijen streven naar een snelle invoering van een sectorale regeling voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zodra deze sectorale regeling is ingevoerd, vervalt het recht op het reeds opgebouwde IOB.

III. AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

Artikel 16 • Afspraken over cao

Artikel 17 • Naleving cao en Sociale Commissie

Naleving:

Bij interpretatieverschillen over correcte naleving van of bij aanvraag van dispensatie van (een aspect/artikel in) de cao kan een medewerker en/of een werkgever, of diens gemachtigde(n), zich wenden tot de Sociale Commissie.

Samenstelling Sociale Commissie:

De Sociale Commissie telt 9 (en 8 plaatsvervangende) leden. 4 leden (en 4 plaatsvervangers) worden gekozen door de medewerkersorganisatie(s). De werkgeversorganisaties kiezen eveneens 4 leden (en 4 plaatsvervangers). Ter completering kiezen medewerkers- en werkgeversorganisatie een negende onafhankelijk lid. Dit laatste lid is tevens voorzitter van de commissie. INretail wijst een secretaris aan die ten dienste staat van de Sociale Commissie, echter geen lid van de commissie is. De secretaris houdt kantoor aan de Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG Zeist.

Taken Sociale Commissie:

- Het op schriftelijk verzoek van werkgever of medewerker verlenen van dispensatie van (een aspect/artikel in) deze cao;
- Het geven van een bindend advies bij een interpretatieverschil over de uitleg en/of toepassing van deze cao, wanneer werkgever en medewerker op voorhand verklaren dat advies te accepteren;
- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies bij een onduidelijkheid over de toepassing van een artikel.

Werkwijze Sociale Commissie bij interpretatieverschillen:

Na schriftelijke indiening van een eenzijdig verzoek door een medewerker of een werkgever wordt aan verzoeker en wederpartij schriftelijke instemming met het ontvangen van een bindend advies gevraagd. Na beider instemming wordt wederpartij gevraagd zijn inhoudelijke zienswijze op het verzoek te geven. Aan verzoeker en wederpartij kan, indien wenselijk voor de beeldvorming van de commissieleden, gevraagd worden aan de hand van beider standpunten aanvulling op het verzoek of de zienswijze te geven.

De Sociale Commissie zal via intern overleg en eventueel een hoorzitting komen tot beeld-, mening- en besluitvorming. Verzoeker en wederpartij worden beide op uniforme schriftelijke wijze op de hoogte gesteld van het bindend advies.

Verklaren werkgever en/of medewerker op voorhand niet in te stemmen met bindend advies, dan geeft de Sociale Commissie een schriftelijk advies aan de verzoeker en stuurt een afschrift aan de wederpartij. Gedurende de procedure zijn partijen, zijnde werkgever en medewerker, gebonden aan een reactietijd van maximaal 4 weken.

Dispensatie:

De Sociale Commissie kan door werkgever en/of medewerker tevens worden gevraagd dispensatie te verlenen van één of meerdere artikelen/bepalingen uit de cao. De Sociale Commissie zal bij een dispensatieverzoek in ieder geval de volgende punten toetsen:

- De redenen waarom dispensatie wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
- De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
- De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

De Sociale Commissie zal binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek, dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens, aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen. De Sociale Commissie doet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. Deze termijn van 8 weken kan eenmaal met 8 weken worden verlengd.

De uitspraak zal schriftelijk en gemotiveerd worden meegedeeld aan de verzoeker.

Artikel 18 • Protocolaire bepalingen

All-in afspraken

Tijdens de looptijd van de cao overleggen cao-partijen over de definitie van all-in afspraken zoals genoemd in artikel 4.1.

Loon passend bij werk

Tijdens de looptijd van de cao overleggen cao-partijen over loon passend bij het werk, onder andere bij (tijdelijke) vervanging. In dit overleg zal ook de wens van vakbonden om de cao-bepaling over de toelage voor vervanging van een collega in een hogere functie, die nu alleen geldt voor medewerkers werkzaam bij juweliers of parfumerieën, worden meegenomen.

Werk-privébalans

Sociale partners zullen tijdens de looptijd van de cao onderzoek doen naar de werk-privé balans van medewerkers. Sociale partners zullen onderzoek doen naar het werken op avonden. Dit onderzoek heeft niet alleen betrekking op winkelmedewerkers, maar ook op medewerkers in een distributiecentrum.

Bijzonder verlof

Partijen stellen in het eerste kwartaal van 2026 een tekst over bijzonder verlof op die het cao-artikel meer inclusief maakt.

Overwerk voor parttimers

Partijen passen in het eerste kwartaal van 2026 de cao-tekst over overwerk zo aan dat deze in overeenstemming is met de uitspraak van het Europese Hof over overwerktoeslag voor parttimers.

Functiewaardering Wonen

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken in hoeverre functies binnen de wonenbranche die nu nog niet in FUWAM zijn ingedeeld, moeten worden beschreven en gewaardeerd.

FUWAM is niet goed toepasbaar voor Wonenbedrijven en deze bedrijven kunnen ook geen gebruik maken van Functiewijzer.nl. Cao-partijen werken er tijdens de looptijd van de cao aan om dit op te lossen.

Ketenaanpak

Partijen betrokken bij de cao constateren dat de arbeidsmarkt onder druk staat. Personeel is schaars, inzetbaarheid is cruciaal. Verzuim en instroom in de WIA veroorzaken hoge kosten en verplichtingen. Naast de noodzaak om aan de slag te gaan met preventie en vitaliteit krijgen ondernemers en medewerkers te maken met de complexiteit rondom langdurig verzuim en WIA instroom.

Conform de handreiking van de Stichting van de Arbeid (2023) spreken partijen af in 2026 de keten preventie, verzuim, zorg en WIA concreet vorm te geven.

Partijen streven met dit initiatief naar het omlaag brengen van het verzuim, meer zekerheid en financiële rust voor de medewerkers te bieden, lagere (verzuim)lasten en meer overzicht voor ondernemers te realiseren en te werken aan een sterk sectorimago.

E-commerce

Cao-partijen constateren dat de e-commercesector de afgelopen jaren flink is gegroeid, dat geldt eveneens voor de behoefte van deze sector aan een passend arbeidsvoorwaardelijk kader. Cao-partijen spreken af tijdens de looptijd van deze cao, samen met E-Commerce Nederland, een aparte module e-commerce te ontwikkelen, die aansluit bij deze behoeften en bovendien een gelijk speelveld creëren. Daarbij wordt rekening gehouden met het specifieke online bedrijfsmodel. Gedurende de looptijd zullen partijen zich inspannen om het aantal e-commerce ondernemingen die geen cao toepassen (witte vlekken) te verminderen.

Loongebouw

Tijdens de looptijd van de cao wordt door sociale partners onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig loongebouw.

Uitruilen feestdagen

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de mogelijkheid om feestdagen uit andere culturen uit te ruilen tegen nu in de cao genoemde feestdagen.

Toeslag bij vervanging van een medewerker in een hogere functie

Cao-partijen doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek naar een passende vergoeding bij vervanging van een medewerker in een hogere functie.

Reservisten

Cao-partijen nemen tijdens de looptijd van de cao een cao-artikel op over de inzet van medewerkers die ook reservist voor Defensie zijn.

Bovenstaande onderzoeken worden voldoende tijdig verricht, zodat de uitkomsten meegenomen kunnen worden bij de gesprekken over de cao per 1 januari 2028, tenzij in het cao-artikel een andere tijdsperiode is benoemd.

MODULE GELDEND VOOR WOONDETAILHANDEL

Artikel 5 • Vergoedingen, verstrekkingen en jubileumuitkering

Kleding: als een medewerker beschermende kleding en schoeisel nodig heeft, wordt dat door de werkgever gratis ter beschikking gesteld.

Gereedschap: elektrische apparatuur/ gereedschap wordt door de werkgever ter beschikking gesteld. Al het overige gereedschap wordt ook door de werkgever in bruikleen gegeven. Verstrekt de werkgever dat niet, dan ontvangt de medewerker voor dit overige gereedschap per 1 januari 2026 een vergoeding van € 2,80 per week voor de aanschaf en het onderhoud.

Bij buitendienstmedewerkers gelden 30 minuten (enkele reis) als eigen tijd bij het reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt. Voor niet buitendienstmedewerkers is bij het werken op andere plaats een reistijd (enkele reis) van in ieder geval 1 uur normaal als het gaat om reistijd van huis naar werk of filiaal. Als een medewerker voor werk in een andere dan de gebruikelijk gemeente moet werken, wordt eventuele meerdere reistijd tussen woning en werk met het normale uurloon vergoed. Er is dan geen sprake van overwerk. Deze regeling geldt niet voor chauffeurs en rijders, omdat reizen hun werk is. In alle gevallen vergoedt de werkgever de eventueel te maken reis- en verblijfkosten. Dit gebeurt achteraf. Zo mogelijk overlegt de medewerker bewijsstukken.

Buitendienstmedewerkers zijn alle medewerkers, behalve bijvoorbeeld verkoop-, winkel-, magazijn, schoonmaak- en administratief personeel.

Eigen vervoer: als een medewerker in opdracht van de werkgever zijn eigen vervoermiddel gebruikt, krijgt hij de kilometerkosten vergoed tot maximaal de door de fiscus toegestane onbelaste kilometervergoeding.

Schade: als een medewerker tijdens werktijd schade oploopt aan zijn bril, contactlenzen, kunstgebit en/of overige persoonlijke hulpmiddelen, dan vergoedt de werkgever de schade. Dat gebeurt overigens niet als de medewerker daaraan zelf schuldig is of als een ander de kosten dekt.

Als de werkgever de medewerker verzoekt om een collega in een hogere functie tijdelijk te vervangen, heeft de medewerker (de vervanger) tijdens de duur van de plaatsvervangende recht op een extra periodiek binnen de huidige salarisschaal. Indien de vervanger het maximum van de periodieken al heeft bereikt of als zijn salaris hoger is dan zijn functie-indeling voorschrijft, ontvangt hij voor de duur van de vervanging een bedrag dat gelijk is aan tweemaal het verschil tussen het functiejaar 21/0 en 21/1 binnen zijn huidige salarisschaal.

De medewerker ontvangt bij een dienstverband van 25 en 40 jaar een bruto maandsalaris uitgekeerd conform de fiscale regelgeving.

MODULE GELDEND VOOR TABAKS- EN GEMAKSWINKELS

Bijlage 1b

LOONTABEL MODE, JUWELIERS EN PARFUMERIEËN, VERF EN WONINGINRICHTING EN TABAKS- EN GEMAKSWINKELS PER 1 JANUARI 2026

Uurlonen

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's
15 jaar	4,41	4,48						
16 jaar	5,07	5,15	5,25					
17 jaar	5,81	5,90	6,01	6,22				
18 jaar	7,36	7,46	7,61	7,88				
19 jaar	8,83	8,96	9,14	9,46	9,91	10,70		
20 jaar	11,77	11,94	12,18	12,61	13,21	14,26		
21 jaar / 0	14,71	14,93	15,23	15,76	16,15	16,55	17,43	18,52
1 ervaringsjaar	14,85	15,15	15,45	16,07	16,56	17,29	18,35	19,69
2 ervaringsjaren	15,00	15,38	15,69	16,40	16,97	17,81	19,32	20,93
3	15,15	15,61	15,92	16,72	17,40	18,35	19,84	21,50
4	2%	15,84	16,16	17,06	17,83	18,90	20,38	22,08
5	2%	2%	16,40	17,40	18,28	19,46	20,93	22,67
6	2%	2%	2%	17,75	18,73	20,05	21,50	23,29
7	16,40	2%	2%	18,10	19,20	20,65	22,08	23,91
8		17,15	2%	2%	19,72	21,27	22,67	24,56
9			2%	2%	2%	21,91	23,28	25,22
10			18,11	2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2%	2%	2%	2%	2%
13				20,39	2%	2%	2%	2%
14					22,20	2%	2%	2%
15						24,67	26,22	28,41

LOONTABEL SPORT EN SCHOENEN PER 1 JANUARI 2026

Uurlonen

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's
15 jaar	4,41	4,46	4,50						
16 jaar	5,07	5,12	5,18	5,23					
17 jaar	5,81	5,87	5,93	5,99	6,11				
18 jaar	7,36	7,43	7,50	7,58	7,73				
19 jaar	8,83	8,91	9,00	9,09	9,27	9,41	9,55		
20 jaar	11,77	11,88	12,00	12,12	12,36	12,55	12,74		
21 jaar / 0	14,71	14,85	15,00	15,15	15,46	15,69	15,92	16,00	16,32
1	14,85	15,00	15,15	15,38	15,69	15,92	16,16	16,46	17,26
2	15,00	15,15	15,30	15,61	15,92	16,16	16,40	17,28	18,65
3	15,15	15,30	15,46	15,85	16,16	16,40	16,65	17,63	19,07
4	2%	2%	15,61	16,08	16,40	16,65	16,90	17,99	19,51
5	2%	2%	2%	16,32	16,65	16,90	17,15	18,36	19,96
6	16,08	2%	2%	16,57	16,90	17,15	17,41	18,74	20,42
7		16,57	2%	2%	17,15	17,41	17,67	19,12	20,87
8			16,90	2%	2%	17,67	17,94	19,52	21,33
9				2%	2%	2%	18,21	19,92	21,80
10				2%	2%	2%	2%	2%	2%
11				18,29	2%	2%	2%	2%	2%
12					2%	2%	2%	2%	2%
13					19,32	2%	2%	2%	2%
14						19,90	2%	2%	2%
15							20,50	22,43	24,55

LOONTABEL TUINCENTRA PER 1 JANUARI 2026

Uurlonen

Functiegroep	A en B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's
15 jaar	4,41	4,50						
16 jaar	5,07	5,18	5,34					
17 jaar	5,81	5,93	6,11	6,44				
18 jaar	7,36	7,50	7,61	7,77				
19 jaar	8,83	9,00	9,14	9,32	10,00	10,70		
20 jaar	11,77	12,00	12,18	12,42	13,34	14,27		
21 jaar / 0	14,71	15,00	15,23	15,53	16,67	17,84	19,30	20,94
1	14,85	15,15	15,45	15,84	17,00	18,19	19,69	21,36
2	15,00	15,30	15,69	16,16	17,34	18,56	20,08	21,79
3	15,15	15,46	15,92	16,48	17,69	18,93	20,48	22,22
4	2%	15,61	16,16	16,81	18,04	19,31	20,89	22,67
5	2%	2%	16,40	17,15	18,40	19,69	21,31	23,12
6	2%	2%	2%	17,49	18,77	20,09	21,73	23,58
7	16,40	2%	2%	17,84	19,15	20,49	22,17	24,05
8		16,90	2%	2%	19,53	20,90	22,61	24,53
9			2%	2%	2%	21,32	23,06	25,03
10			18,11	2%	2%	2%	2%	2%
11				2%	2%	2%	2%	2%
12				2%	2%	2%	2%	2%
13				20,09	2%	2%	2%	2%
14					22,00	2%	2%	2%
15						24,01	25,97	28,18

LOONTABEL WONEN PER 1 JANUARI 2026

Uurlonen

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's	Uurloon euro's
15 jaar	4,41	4,46	4,53						
16 jaar	5,07	5,13	5,20	5,26					
17 jaar	5,81	5,87	5,96	6,02	6,07				
18 jaar	7,36	7,43	7,54	7,61	7,69				
19 jaar	8,83	8,91	9,05	9,14	9,22	9,32	9,51		
20 jaar	11,77	11,88	12,06	12,18	12,31	12,43	12,68		
21 jaar / 0	14,71	14,86	15,08	15,23	15,38	15,53	15,86	16,02	16,18
1	14,86	15,01	15,31	15,46	15,61	15,85	16,22	16,96	17,52
2	15,01	15,16	15,53	15,69	15,85	16,16	16,60	18,16	19,36
3	15,16	15,31	15,77	15,93	16,08	16,48	16,97	18,88	20,33
4	2%	2%	16,01	16,17	16,40	16,81	17,37	19,64	21,35
5	2%	2%	2%	16,49	16,73	17,15	17,77	20,42	22,41
6	16,09	2%	2%	16,82	17,07	17,49	18,18	21,24	23,53
7		16,57	2%	2%	17,40	17,84	18,60	22,09	24,71
8			17,33	2%	17,76	18,20	19,02	22,97	25,95
9				2%	2%	2%	19,46	23,89	27,24
10				2%	2%	2%	2%	2%	2%
11				18,57	2%	2%	2%	2%	2%
12					2%	2%	2%	2%	2%
13					2%	2%	2%	2%	2%
14					20,00	20,50	2%	2%	2%
15							21,91	26,90	30,68