

9 januari 2026

## NIEUWSBERICHT OVER NIEUWE CAO

Op 16 december 2025 is tussen partijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao Uitvaartbranche. De ledenraadplegingen zijn inmiddels positief afgerond en daarmee is een definitief cao akkoord bereikt.

Partijen hebben een looptijd van 2 jaar afgesproken. De nieuwe cao geldt tot en met 31 december 2027. Er is een loonsverhoging overeengekomen van 6,5% structureel (3,5% per 1 januari 2026 en 3% per 1 januari 2027).

Overige belangrijke afspraken betreffen duurzame inzetbaarheid, waaronder afspraken om werkdruk en onregelmatigheid te verminderen. Ook is een gezamenlijke agenda voor de toekomst vastgesteld.

De verwachting is dat de volledige tekst van de nieuwe cao na het redactieberaad vrij spoedig (misschien nog deze maand en anders in februari) zal kunnen worden gepubliceerd.

De belangrijkste afspraken staan hieronder:

### Looptijd en loonontwikkeling

Partijen hebben een looptijd van 24 maanden afgesproken. De nieuwe cao geldt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

De feitelijk betaalde salarissen en het loongebouw worden gedurende de looptijd van de cao structureel verhoogd met in totaal 6,5%, als volgt:

- 3,5% per 1 januari 2026, onder voorwaarde dat uiterlijk 8 januari 2026 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
- 3% per 1 januari 2027.

### Salarisschalen per 1 januari 2026

Trede	1	2	3 A	3 B	4 A	4 B	5 A	5 B	6	7	8	9
1						2.904	2.732	3.080	3.252	3.469	3.683	3.897
2				2.708	2.708	3.024	2.842	3.206	3.394	3.641	3.874	4.100
3				2.779	2.786	3.141	2.956	3.332	3.537	3.814	4.063	4.306
4				2.904	2.895	3.260	3.069	3.455	3.676	3.987	4.254	4.509
5		2.731	2.708	3.032	2.999	3.377	3.181	3.579	3.819	4.162	4.443	4.713
6		2.842	2.805	3.160	3.104	3.493	3.294	3.705	3.961	4.334	4.632	4.918
7	2.712	2.958	2.917	3.287	3.211	3.614	3.406	3.831	4.101	4.506	4.823	5.121
8	2.815	3.072	3.034	3.414	3.317	3.733	3.518	3.955	4.247	4.678	5.014	5.326
9		3.184	3.147	3.544	3.425	3.850	3.633	4.081	4.385	4.852	5.203	5.530
10					3.529	3.945	3.742	4.203	4.527	5.026	5.393	5.734
11									4.671	5.200	5.582	5.939
12												6.143
* extra trede	2.886	3.263	3.226	3.632	3.618	4.044	3.835	4.308	4.788	5.330	5.721	6.296

(\*) Een 'bijzonder maximum' dat (uitsluitend) open staat voor die medewerkers die, na eerder de hoogste trede in de schaal te hebben bereikt, bovengemiddeld goed functioneren.

## **Minimumsalaris**

Uiteraard dient te allen tijde minimaal het wettelijk minimumloon betaald te worden.

De wettelijke systematiek in dat verband is per 1 januari 2024 gewijzigd. Er wordt sindsdien van uurlonen uitgegaan van waaruit een maandsalaris moet worden berekend. Dat kan dus per jaar verschillend zijn in verband met het aantal werkbare dagen. Advies is om altijd uit te gaan van 262 werkbare dagen per jaar; dat voorkomt jaarlijkse controles van de berekeningen en mogelijke daaruit voortvloeiende herberekeningen.

Het wettelijk minimumloon per 1 januari 2026 bedraagt € 14,71 bruto per uur.

Echter: het minimumloon in de cao bedraagt per 1 januari 2026 € 15,50 bruto per uur en komt daarmee op € 2.708,- bruto per maand.

Let dus op dat er, uiteraard op fulltimebasis, niemand onder dit bedrag mag worden betaald.

### Noot voor bedrijven met een eigen loongebouw:

Dat mag u aanpassen naar eigen inzicht, mits het eigen loongebouw minimaal gelijk blijft aan het cao loongebouw. Deze tekst staat niet en komt niet de in de cao (want cao partijen gaan daar niet over), maar is opgenomen in de toelichting op de cao (website CAO Fonds Uitvaartbranche) en zal uiteraard ook in de volgende toelichting op de cao komen te staan.

## **Aanloopschaal**

De maximale duur van toepassing van de aanloopschaal wordt verkort tot 1 jaar.

## **Reiskosten**

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer blijft gekoppeld aan het geldende fiscale maximum (thans 23 cent per kilometer. De maximale enkele reisafstand wordt per 1 januari 2026 verhoogd van 23 km naar 25 km.

## **Thuiswerken**

De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2026 aangepast aan het fiscale maximum van € 2,45 per dag.

## **Roosters**

In de cao wordt vastgelegd dat roosters minimaal vijf jaar worden bewaard en op verzoek inzichtelijk zijn voor bevoegde instanties.

## **Beschikbaarheidsdiensten**

De definitie van beschikbaarheidsdiensten wordt aangescherpt. Beschikbaarheidsdiensten mogen niet structureel worden ingezet als vervanging van reguliere roostering.

Het maximum aantal beschikbaarheidsdiensten per jaar wordt verder beperkt en afhankelijk gesteld van de arbeidsomvang:

- < 0,3 fte: maximaal 40 diensten;
- ≥ 0,3 en < 0,6 fte: maximaal 80 diensten;
- ≥ 0,6 fte: maximaal 120 diensten.

De beschikbaarheidsvergoeding wordt geïndexeerd en bedraagt:

- € 2,73 per uur per 1 januari 2026;
- € 2,81 per uur per 1 januari 2027.

De eerdere proef met verruiming van beschikbaarheidsdiensten (waar geen gebruik van gemaakt is) komt te vervallen.

## **Buitengewoon verlof, waaronder rouwverlof**

Het artikel over buitengewoon verlof is verduidelijkt en uitgebreid:

- Het rouwverlof bij overlijden van ouders wordt verruimd en flexibeler inzetbaar.
- Ook het rouwverlof bij overlijden van een partner of kind kan deels flexibel worden opgenomen.
- Het begrip familie wordt uitgebreid met onder meer stief- en pleegrelaties.

### **Meeruren, overwerk en toeslagen**

- De referentieperiode voor meeruren en overwerk wordt verkort van 26 naar 13 weken.
- De toeslag voor meeruren wordt verhoogd naar 21,4%.
- Er wordt een nachttoeslag van 50% ingevoerd voor werk tussen 23.00 en 06.00 uur.
- Voor werken op feestdagen gelden aangescherpte en verduidelijkte toeslagregels, die ook expliciet van toepassing zijn op oproepkrachten.
- Toeslagen worden niet gestapeld; de hoogste toeslag is van toepassing, met uitzondering van de toeslag op meeruren.

### **Vervroegd uittreden (RVU)**

Voor werknemers met een zwaar beroep blijft de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) beschikbaar. De RVU-uitkering bedraagt in 2026 € 2.573 bruto per maand en volgt automatisch het wettelijk vrijgestelde maximum. Parttimers kunnen kiezen of zij de uitkering of de duur aanpassen aan hun deeltijdpercentage. De lijst zware beroepen wordt tijdens de looptijd opnieuw tegen het licht gehouden en gevalideerd.

### **Agenda van de toekomst**

Tijdens de looptijd van de cao spreken partijen verder over onder meer:

- functiewaardering en een branchebreed functiehuis;
- verbetering van de beloningssystematiek;
- gelijke beloning van mannen en vrouwen;
- duurzame inzetbaarheid en gezond met pensioen;
- naleving en handhaving van de cao;
- versterking van het gelijke speelveld binnen de sector.

### **Overige protocolafspraken**

De inmiddels gangbare protocolafspraken worden gecontinueerd.

=====