



Onderhandelingsresultaat cao contractcatering / hospitality

De cao-onderhandelingsdelegaties van Veneca en VOCC en FNV Horecabond, CNV en De Unie hebben op 25 april een onderhandelingsresultaat bereikt.

Inleiding

De cao contractcatering / hospitality is een gastvrije cao. In de cao:

- is de waardering, respect en erkenning voor de werknemer leidend;
- streven werkgever en medewerker samen naar de juiste balans tussen werk en privé;
- staan werk- en dus inkomenszekerheid hoog in het vaandel;
- wordt bijgedragen aan sociale veiligheid;
- is er oog (en hart) voor de verschillen tussen medewerkers;
- is er oog voor bestaande en nieuwe medewerkers;
- worden medewerkers verbonden, ongeacht leeftijd, geslacht, etniciteit, religie etc.;

Uitgangspunten nieuwe cao

In de vorige cao met looptijd van 1 april 2022 – 31 maart 2024 is afgesproken dat de cao uit twee delen bestaat, deel A en deel B. Deel A en deel B blijven gedurende de looptijd van de cao van kracht. Wel worden in deel A ook aanpassingen gedaan, zoals hierna weergegeven. De medewerker uit deel A houdt de keuzevrijheid om over te stappen naar deel B. De verplichting om over te stappen naar deel B blijft bestaan voor de medewerker die ingezet wil worden buiten het oorspronkelijke domein van de contractcatering-cao dan wel de medewerker die als gevolg van een vermindering van ureninzet van de werkgever op de locatie waar de medewerker werkzaam is (nieuwe) werkzaamheden gaat verrichten op een andere locatie van de werkgever om zijn contracturen te behouden.

Gedeeltelijke harmonisatie naar één regime met uitzondering van de inflightparagraaf

Voor deel A en deel B gaan hetzelfde functiehuis en loongebouw gelden, gebaseerd op de cao Horeca.

Cao-partijen zijn het erover eens dat zij bij voorkeur per 1 januari 2025 het nieuwe horeca loon- en functiegebouw voor alle medewerkers willen toepassen. Mocht dit per 1 januari 2025 niet gerealiseerd kunnen worden, en er op 1 januari 2025 ook geen zicht is op het realiseren van het nieuwe loon- en functiegebouw per 1 april 2025, dan wordt per 1 april 2025 voor alle medewerkers (zowel voor deel A als deel B) het bestaande loon- en functiegebouw van deel B toegepast. Dit loon- en functiegebouw deel B is door cao-partijen met elkaar afgestemd. Daarbij geldt de garantie dat niemand er op achteruit kan of zal gaan.

Nieuw functiehuis

Er komt een nieuw functiehuis en functiewaarderingssysteem. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de systematiek van de cao Horeca. De beoogde ingangsdatum hiervan is 1 januari 2025. Cao-partijen hebben aangegeven te willen participeren in het proces voor de totstandkoming van het nieuwe loon- en functiehuis met de partijen betrokken bij de cao Horeca. Cao-partijen committeren zich hieraan mee te werken. Cao-partijen zijn zich er van bewust dat wellicht een aantal functies in de cao contractcatering / hospitality niet voorkomen in de cao Horeca. Die functies zullen alsdan worden toegevoegd. Hiervoor zal een paritaire werkgroep worden samengesteld.



Nieuw loongebouw

Als het functiehuis en loongebouw in de Horeca is afgesproken, zal er een werkgroep worden samengesteld, bestaande uit specialisten, die voor afloop van de looptijd van de cao met een advies aan cao-partijen komt hoe de implementatie van het nieuwe loongebouw gerealiseerd kan worden en binnen welk tijdsbestek. Er wordt gegarandeerd dat de medewerker door invoering van het nieuwe loongebouw er financieel niet op achteruit gaat.

Jaarurensystematiek

Cao-partijen hebben afgesproken dat voor zowel deel A als deel B de jaarurensystematiek gaat gelden.

Het belangrijkste uitgangspunt bij de jaarurensystematiek is dat er wordt gegarandeerd dat de medewerker in deel A er financieel of arbeidsvoorwaardelijk niet op achteruit gaat. De regeling wordt de komende periode door een paritaire werkgroep nog gedetailleerd uitgewerkt. Deze uitwerking start zo snel als mogelijk. Daarbij zal uitdrukkelijk oog zijn voor de mogelijkheid van de medewerker om roostervrije dagen op te bouwen en dat de medewerker zelf kan aangeven wanneer hij deze wil inroosteren. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2025. De inhoud van de regeling en communicatie hierover is ruim voor de beoogde invoeringsdatum gereed.

Cao-partijen hebben verder de volgende afspraken gemaakt.

Looptijd

De looptijd van de cao is 21 maanden en loopt derhalve van 1 april 2024 tot en met 31 december 2025.

Loonontwikkeling

De lonen worden per 1 april 2024 als volgt verhoogd

Funcieschaal	Verhoging loonschalen deel B ten opzichte van loonschaal per 31 december 2023 (= loonschalen cao Horeca per 1 januari 2024)	Verhoging loonschalen deel A ten opzichte van loonschaal per 31 december 2023
1	WML-niveau	9,5%, maar tenminste WML-niveau
2	9,5%	10,5%, maar tenminste WML-niveau
3	10,5%	12%
4	12%	12%
5	12%	9%
6	9%	8%
7	8%	8%
8	8%	8%
9	8%	8%
10	8%	
11	8%	

De nieuwe loonschalen zijn als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat opgenomen.

De verhoging per 1 april 2024 vindt plaats op basis van de feitelijke lonen per 31 december 2023. Er wordt rekening gehouden met aanpassing van de lonen in verband met de aanpassing van het WML per 1 januari 2024. Werkgevers die al per 1 januari 2024 een extra structurele collectieve loonsverhoging hebben gegeven, mogen deze verhoging verrekenen met de in de cao overeengekomen verhoging, maar dit kan niet leiden tot een negatieve verrekening. Dit wordt expliciet in de cao-tekst vermeld.



Verder worden de schaalbedragen en de feitelijke lonen voor zowel deel A als deel B verhoogd met de verhoging(en) die partijen betrokken bij de cao Horeca gedurende de looptijd van de cao contractcatering / hospitality afspreken. Ook de ingangsdatum van de verhoging(en) wordt gevolgd. Als er op 1 januari 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, ontvangen alle medewerkers in deel A en deel B in januari 2025 een eenmalige uitkering als voorschot op de nog af te spreken loonsverhoging. De eenmalige uitkering is € 250,- bruto. Een parttime medewerker ontvangt de uitkering naar rato van zijn arbeidsovereenkomst.

Als er op 1 april 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over de loonontwikkeling.

Pluspakket deel B

Deel B van de cao is gebaseerd op de cao Horeca. De wijzigingen die per 1 januari 2024 in de cao Horeca zijn overeengekomen, gelden dan ook voor deel B van de cao. Dat geldt ten aanzien van de loonontwikkeling (met uitzondering van de verlaging van de jeugdloonstaffel), stagevergoedingen, werk-privé balans en ontwikkeling (dat betekent dat de leerrekening vervalt, maar met uitzondering van het oprichten van een ontwikkelplatform). Daarnaast zijn al in deel B aanvullende afspraken opgenomen die positief afwijken van de cao Horeca. Deze aanvullende afspraken blijven onverkort van toepassing. Het pluspakket is als bijlage bij dit onderhandelingsresultaat opgenomen.

Voor inflight zijn afwijkende afspraken gemaakt (zie hierna).

Eenmalige uitkering in 2024

Medewerkers die op 1 januari 2024 in deel A of deel B in dienst waren, ontvangen in oktober 2024 een eenmalige bruto uitkering van € 250,- als zij op 1 oktober 2024 nog in dienst zijn van de werkgever. Een parttime medewerker ontvangt de uitkering naar rato van zijn arbeidsovereenkomst. De eenmalige uitkering is niet van toepassing op medewerkers die de loonsverhoging vanuit de cao Horeca op 1 januari 2024 al hebben ontvangen.

Voor inflight zijn afwijkende afspraken gemaakt (zie hierna).

Reiskosten

Vanaf 1 april 2024 worden de reiskosten in deel A en in deel B verhoogd met € 0,04 per kilometer. Dat betekent voor deel A een verhoging van € 0,15 naar € 0,19 per kilometer en voor deel B een verhoging van € 0,19 naar € 0,23 per kilometer. De overige regels blijven ongewijzigd.

Voor inflight zijn afwijkende afspraken gemaakt (zie hierna).

Goede werk-privébalans

Medewerkers hebben behoefte aan een goede werk-privébalans. Vooral medewerkers die studeren, mantelzorg verlenen, in een rouwproces zitten en medewerkers die gebruik willen maken van niet-christelijke feestdagen. Medewerkers in deel B kunnen de jaarurensystematiek benutten om zichzelf vrij te roosteren wanneer dit nodig is. Uitgangspunt is dat werkgever en medewerker elkaar tijdig op de hoogte brengen over bijzondere omstandigheden zodat hiermee rekening kan worden gehouden met het maken van het rooster. De werkgever zal rekening houden met de voorkeuren van de medewerker. Behalve als dit niet lukt door een zwaarwegend bedrijfsbelang waardoor het belang van een medewerker naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.



Overstappen van deel A naar deel B

Huidige medewerkers van deel A behouden de keuze om over te stappen naar deel B.

Na overstap naar deel B heeft de medewerker:

- recht op de reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer vanaf 11 tot en met 40 kilometer;
- de mogelijkheid gebruik te maken van de jaarurensystematiek waarin expliciet afspraken zijn opgenomen voor een goede werk-privébalans (zie voorgaand punt);
- recht op de compensatie volgens de verplicht beveiligde rekentool zoals vermeld op de website van de Stichtingen Contractcatering. Aanpassingen op de rekentool kunnen worden doorgevoerd nadat cao-partijen hierover overeenstemming hebben;
- die tijdens de looptijd van de cao in aanmerking komt voor de jubileumuitkering, recht op uitbetaling van deze uitkering;
- die tijdens de looptijd van de cao in aanmerking komt voor de seniorendagen, de mogelijkheid om te kiezen of zij hun seniorendagen willen behouden of op termijn gebruik gaan maken van de generatiepactregeling. Deze keuze moet uiterlijk voor 1 januari 2025 zijn gemaakt.

Buitengewoon verlof

Voor artikel 58 lid 2 sub g deel A en artikel 3.25 sub 6 deel B geldt, dat kaderleden en leden van de cao-commissie altijd recht hebben op een vrije dag met behoud van loon tot het maximum van 12 dagen per jaar. Dus ook als de dag valt op een roostervrije dag van de betrokken medewerker. Indien gewenst geeft de vakbond aan dat het om een kaderlid gaat.

Cao-partijen hebben verder overwogen dat de gezinssamenstellingen kunnen wijzigen. Daarom maken cao-partijen uiterlijk voor 1 juli 2024 met elkaar afspraken of de doelgroep die in artikel 58 is opgenomen, aangepast moet worden. Eventuele wijzigingen worden dan aan de cao toegevoegd.

Ploegendienst

Cao-partijen hebben vastgesteld dat de bepalingen inzake de ploegendienst tot onduidelijkheid leiden. Daarom zullen partijen gedurende de looptijd van de cao een werkgroep samenstellen die tot taak heeft de onduidelijkheid weg te nemen.

Stagevergoeding

De sector is aangesloten bij het stagepact mbo. De stagevergoeding wordt verhoogd naar een minimale vergoeding van € 350,- bruto bij een voltijd stageweek.

Arbeidsmarktcommunicatie

Cao-partijen spreken af om voor een langere periode een budget van nader te bepalen omvang beschikbaar te stellen voor arbeidsmarktcommunicatie. De communicatie zal gericht zijn op:

- medewerkers in deel A om hen te informeren over de mogelijkheden van deel B.
- de mogelijkheden die de cao biedt om (zelf) te kunnen roosteren zodat er een goede werk-privébalans is
- de doelgroepen jeugd, mantelzorgers, vluchtelingen/migranten en herintreders

Cao-partijen zullen een vaste commissie arbeidsmarktcommunicatie instellen. Deze is paritair samengesteld.

Generatiepact

De generatiepactregeling zoals deze vanaf 1 april 2023 geldt voor inflight en deel B wordt verlengd.



RVU-regeling

De RVU-regeling wordt verlengd tot en met 31 december 2025. De afspraken zijn opgenomen in een aparte RVU-cao.

Voor sector inflight gelden in aanvulling op en/of in afwijking op de bovenstaande afspraken de volgende afspraken.

Deel A van de cao blijft onverkort en ongewijzigd van toepassing op de inflight inclusief het loongebouw. Wel zal de werkgroep functiehuis de functies die voor inflight van toepassing zijn meenemen. Mocht er aanleiding zijn om inflight-functies te wijzigen, dan gaan cao-partijen daarover met elkaar in gesprek.

Loonontwikkeling

De schaalbedragen en feitelijke lonen worden per 1 april 2024 verhoogd met € 275,- plus 2,5%.

De schaalbedragen en feitelijke lonen worden per 1 januari 2025 verhoogd met € 100,- plus 1%.

De verhoging per 1 april 2024 vindt plaats op basis van de feitelijke lonen per 31 december 2023. Er wordt rekening gehouden met aanpassing van de lonen in verband met de aanpassing van het WML per 1 januari 2024. Werkgevers die al per 1 januari 2024 een extra structurele collectieve loonsverhoging hebben gegeven, mogen deze verhoging verrekenen met de in de cao overeengekomen verhoging maar dit kan niet leiden tot een negatieve verrekening. Dit wordt expliciet in de cao-tekst vermeld.

Reiskosten

De reiskosten worden verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer vanaf 11 tot en met 40 kilometer. De overige regels blijven ongewijzigd.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er gebruik wordt gemaakt van duurzame vormen van vervoer voor woon-werkverkeer. Daarom zullen cao-partijen onderzoeken op welke wijze werkgever en werknemer zo goed mogelijk gestimuleerd kunnen worden om zoveel mogelijk te kiezen voor de fiets, het openbaar vervoer of een elektrische of hybride auto. De wijze waarop vastgesteld kan worden hoe de medewerker nu reist en mogelijkheden hoe hij duurzamer zou kunnen reizen maken onderdeel uit van het onderzoek. Afspraken over duurzame mobiliteit moeten uiterlijk op 1 januari 2025 ingaan.

Eindejaarsuitkering

De tekst van de eindejaarsuitkering wordt aangepast zodat het duidelijk is dat de uitkering alleen van toepassing is voor medewerkers die beloond worden conform de loontabellen van de cao. Tevens wordt toegevoegd dat de uitkering bij een parttime arbeidsovereenkomst naar rato is.

Pilot roostersystematiek

In het kader van duurzame inzetbaarheid onderzoeken cao-partijen gedurende de looptijd van de cao of via een andere roostersystematiek een betere afstemming kan plaatsvinden tussen het belang van de werkgever om zijn werkaanbod zo goed mogelijk af te stemmen en het belang van de medewerker om een goede werk-privébalans te vinden. Om die reden kan de werkgever gedurende de looptijd van de cao een pilot doen om de arbeidstijd en rooster op een andere wijze vorm te geven. Deelnemers aan de pilot behouden hun gemiddelde onregelmatigheidstoeslag van de 12 maanden voorafgaand aan de pilot.



Werkgever stemt de inhoud van de pilot af met de Ondernemingsraad. Als door de pilot een aantal cao-bepalingen tijdelijk buiten werking moet worden gesteld, dan dient hiervoor dispensatie te worden aangevraagd bij De Vakraad volgens het reglement dispensatieverzoek. In het dispensatieverzoek wordt aangegeven voor welke artikelen uit de cao dispensatie wordt gevraagd.

Na afloop van de pilot vindt er een evaluatie plaats. Indien dit bij werkgevers tot de wens leidt dat cao-artikelen aangepast moeten worden, dan is hiervoor de instemming van de vakbonden vereist.

Dagen kopen

Op grond van artikel 4 van deel A.C heeft de medewerker de mogelijkheid om 16 roostervrije dagen per jaar te kopen. Dit aantal wordt verhoogd naar 22 dagen per jaar.

Afbouwregeling bij vrijwillig overgang naar een andere functie

De medewerker die tenminste drie jaar onafgebroken werkzaam is geweest in een ploegdienst en op eigen initiatief vrijwillig een overstap maakt naar een functie in dagdienst heeft recht op de volgende afbouwregeling:

- de eerste zes maanden behoudt de medewerker de onregelmatigheidstoeslag
- vervolgens een afbouw van 1/P per maand. Waarbij P gelijk is aan het aantal ploegdienstjaren.

Voor de berekening van het aantal ploegdienstjaren worden alleen volledige dienstjaren geteld.

Generatiepact

Vanaf 1 april 2024 kunnen alle medewerkers die werkzaam zijn bij een werkgever die valt onder de inflightcatering gebruik maken van de generatiepactregeling.

Cao-partijen hebben tot doel dat meer medewerkers gebruik gaan maken van de regeling. Mits juridisch mogelijk, zal daarom wordt aan de medewerker met een contract van 93,33% een aanvullende mogelijkheid geboden om naar een werkweek van 80% van een fulltime contract te gaan. De generatiepactregeling wordt dan 80% werken met 90% loon en 90% pensioenopbouw. Deze mogelijkheid komt naast de al bestaande mogelijkheid om naar 80% van het huidige contractpercentage te gaan. In dat geval is de regeling 80% werken met 95% loon en 95% pensioenopbouw.

Aldus overeengekomen op 25 april 2024

Veneca

FNV Horecabond

VOCC

CNV

De Unie



Bijlagen loontabellen

Loontabel bedrijfscatering per 1 april 2024

Salaris-groep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)	IX (8%)
0 fj	2317,83*	2317,83*	2376,83	2605,02	2845,74	3136,99	3451,23	3777,94	4001,44
1 fj	2317,83*	2317,83*	2428,98	2661,83	2907,37	3204,55	3525,13	3858,52	4081,43
2 fj	2317,83*	2361,63	2481,15	2718,63	2969,00	3272,09	3599,08	3939,14	4163,09
3 fj	2317,83*	2411,28	2534,32	2776,52	3031,82	3340,92	3674,47	4021,36	4246,31
4 fj			2588,54	2835,59	3095,88	3411,16	3751,38	4105,19	4331,22
5 fj					3161,20	3482,75	3829,74	4190,62	4417,86
6 fj						3555,96	3909,96	4278,05	4506,20
7 fj								4367,12	4596,35
8 fj									4688,27

* Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2024

Loontabel bedrijfscatering per 1 juli 2024

Salaris-groep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)	IX (8%)
0 fj	2371,20*	2371,20*	2376,83	2605,02	2845,74	3136,99	3451,23	3777,94	4001,44
1 fj	2371,20*	2371,20*	2428,98	2661,83	2907,37	3204,55	3525,13	3858,52	4081,43
2 fj	2371,20*	2371,20*	2481,15	2718,63	2969,00	3272,09	3599,08	3939,14	4163,09
3 fj	2371,20*	2411,28	2534,32	2776,52	3031,82	3340,92	3674,47	4021,36	4246,31
4 fj			2588,54	2835,59	3095,88	3411,16	3751,38	4105,19	4331,22
5 fj					3161,20	3482,75	3829,74	4190,62	4417,86
6 fj						3555,96	3909,96	4278,05	4506,20
7 fj								4367,12	4596,35
8 fj									4688,27

* Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn voor de periode tot 1 juli 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 8 uur per dag (40 uur per week) en 262 werkbare dagen. Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon ad € 13,27 (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.



**Loontabel institutionele catering per 1 april 2024
voor werknemers in dienst voor 1 juli 1994**

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	9,50%	10,50%	12,00%	12,00%	9,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
0 fj	2.342,49	2.441,16	2.554,90	2.783,10	3.071,64	3.394,47	3.716,80	4.052,01	4.273,07
1 fj	2.390,29	2.490,97	2.607,07	2.839,89	3.134,32	3.463,71	3.792,66	4.134,70	4.355,18
2 fj	2.438,10	2.540,81	2.659,20	2.896,62	3.196,98	3.533,02	3.868,52	4.217,39	4.438,92
3 fj	2.486,83	2.591,64	2.712,34	2.954,59	3.260,92	3.603,72	3.945,86	4.301,74	4.524,32
4 fj	2.536,56	2.643,40	2.766,59	3.013,64	3.326,16	3.675,70	4.024,76	4.387,72	4.611,47
5 fj		2.696,19	2.821,86	3.073,84	3.392,59	3.749,11	4.105,18	4.475,40	4.700,34
6 fj					3.460,59	3.824,27	4.187,46	4.565,13	4.790,97
7 fj						3.900,83	4.271,27	4.656,46	4.883,44
8 fj								4.749,51	4.977,73

**Loontabel institutionele catering per 1 juli 2024
voor werknemers in dienst voor 1 juli 1994**

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	9,50%	10,50%	12,00%	12,00%	9,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
0 fj	2371,20*	2441,16	2554,90	2783,10	3071,64	3394,47	3716,80	4052,01	4273,07
1 fj	2390,29	2490,97	2607,07	2839,89	3134,32	3463,71	3792,66	4134,70	4355,18
2 fj	2438,10	2540,81	2659,20	2896,62	3196,98	3533,02	3868,52	4217,39	4438,92
3 fj	2486,83	2591,64	2712,34	2954,59	3260,92	3603,72	3945,86	4301,74	4524,32
4 fj	2536,56	2643,40	2766,59	3013,64	3326,16	3675,70	4024,76	4387,72	4611,47
5 fj		2696,19	2821,86	3073,84	3392,59	3749,11	4105,18	4475,40	4700,34
6 fj					3460,59	3824,27	4187,46	4565,13	4790,97
7 fj						3900,83	4271,27	4656,46	4883,44
8 fj								4749,51	4977,73

* Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn voor 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 8 uur per dag (40 uur per week) en 262 werkbare dagen. Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon ad € 13,27 (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.



**Loontabel institutionele catering per 1 april 2024
Voor werknemers in dienst na 1 juli 1994**

Salaris- groep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)
0 fj	2317,83*	2317,83*	2317,83*	2341,99	2533,31	2775,28	3038,80	3311,51
1 fj	2317,83*	2317,83*	2317,83*	2387,17	2585,02	2831,91	3100,83	3379,11
2 fj	2317,83*	2317,83*	2317,83*	2433,77	2637,75	2889,66	3164,09	3448,07
3 fj	2317,83*	2317,83*	2317,83*	2482,23	2691,58	2948,67	3228,66	3518,45
4 fj	2317,83*	2317,83*	2332,05	2532,87	2746,53	3008,82	3294,55	3590,23
5 fj	2317,83*	2317,83*	2376,84	2584,56	2802,58	3070,21	3361,83	3663,51
6 fj	2317,83*	2319,83	2423,23	2637,29	2859,77	3132,89	3430,38	3738,25
7 fj	2317,83*	2364,70	2471,11	2691,11	2918,10	3196,80	3500,40	3814,53
8 fj	2317,83*	2410,84	2521,49	2746,02	2977,68	3262,06	3571,80	3892,40
9 fj	2361,53	2459,32	2572,90	2802,05	3038,40	3328,62	3644,71	3971,81
10 fj	2402,25	2506,22	2624,59	2859,27	3100,43	3396,59	3719,09	4052,87
11 fj	2451,07	2557,33	2678,17	2917,56	3163,67	3465,86	3794,96	4135,54
12 fj	2501,07	2609,53	2732,77	2977,12	3228,21	3536,59	3872,40	4219,94
13 fj		2662,71	2788,49	3037,79	3294,01	3608,66	3951,31	4305,96
14 fj					3361,37	3682,72	4032,19	4394,01
15 fj						3757,68	4114,55	4483,80
16 fj								4575,19

* Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2024

**Loontabel institutionele catering per 1 juli 2024
Voor werknemers in dienst na 1 juli 1994**

Salaris- groep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)
0 fj	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2533,31	2775,28	3038,8	3311,51
1 fj	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2387,17	2585,02	2831,91	3100,83	3379,11
2 fj	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2433,77	2637,75	2889,66	3164,09	3448,07
3 fj	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2482,23	2691,58	2948,67	3228,66	3518,45
4 fj	2371,20*	2371,20*	2371,20*	2532,87	2746,53	3008,82	3294,55	3590,23
5 fj	2371,20*	2371,20*	2376,84	2584,56	2802,58	3070,21	3361,83	3663,51
6 fj	2371,20*	2389,44*	2423,23	2637,29	2859,77	3132,89	3430,38	3738,25
7 fj	2371,20*	2371,20*	2471,11	2691,11	2918,10	3196,80	3500,40	3814,53
8 fj	2371,20*	2410,84	2521,49	2746,02	2977,68	3262,06	3571,80	3892,40
9 fj	2371,20*	2459,32	2572,90	2802,05	3038,40	3328,62	3644,71	3971,81
10 fj	2402,25	2506,22	2624,59	2859,27	3100,43	3396,59	3719,09	4052,87
11 fj	2451,07	2557,33	2678,17	2917,56	3163,67	3465,86	3794,96	4135,54
12 fj	2501,07	2609,53	2732,77	2977,12	3228,21	3536,59	3872,40	4219,94
13 fj		2662,71	2788,49	3037,79	3294,01	3608,66	3951,31	4305,96
14 fj					3361,37	3682,72	4032,19	4394,01
15 fj						3757,68	4114,55	4483,80
16 fj								4575,19

* Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024



De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn voor 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 8 uur per dag (40 uur per week) en 262 werkbare dagen. Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon ad € 13,27 (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.



Loontabel deel B per 1 april 2024

eindlonen vakkracht		I=WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		€ 2.185,13	€ 2.273,41	€ 2.433,92	€ 2.617,96	€ 2.858,07	€ 3.100,47	€ 3.465,95	€ 3.795,06	€ 4.220,09	€ 4.599,85	€ 5.013,88
	periodiek 12									€ 4.137,35	€ 4.509,66	€ 4.915,57
	periodiek 11							€ 3.397,99	€ 3.720,65	€ 4.056,22	€ 4.421,23	€ 4.819,19
	periodiek 10					€ 2.802,03	€ 3.039,68	€ 3.331,36	€ 3.647,69	€ 3.976,69	€ 4.334,54	€ 4.724,69
	periodiek 9					€ 2.747,09	€ 2.980,07	€ 3.266,04	€ 3.576,17	€ 3.898,71	€ 4.249,55	€ 4.632,05
	periodiek 8					€ 2.693,23	€ 2.921,64	€ 3.202,00	€ 3.506,05	€ 3.822,27	€ 4.166,23	€ 4.541,23
	periodiek 7				€ 2.566,62	€ 2.640,42	€ 2.864,35	€ 3.139,21	€ 3.437,30	€ 3.747,32	€ 4.084,54	€ 4.452,18
	periodiek 6				€ 2.516,30	€ 2.588,65	€ 2.808,19	€ 3.077,66	€ 3.369,90	€ 3.673,85	€ 4.004,45	€ 4.364,89
	periodiek 5				€ 2.466,96	€ 2.537,89	€ 2.753,13	€ 3.017,32	€ 3.303,83	€ 3.601,81	€ 3.925,93	€ 4.279,30
	periodiek 4			€ 2.386,19	€ 2.418,59	€ 2.488,13	€ 2.699,15	€ 2.958,15	€ 3.239,05	€ 3.531,19	€ 3.848,95	€ 4.195,39
	periodiek 3			€ 2.339,41	€ 2.371,16	€ 2.439,34	€ 2.646,22	€ 2.900,15	€ 3.175,54	€ 3.461,95	€ 3.773,48	€ 4.113,13
	periodiek 2			€ 2.293,54	€ 2.324,67	€ 2.391,51	€ 2.594,33	€ 2.843,28	€ 3.113,27	€ 3.394,07	€ 3.699,49	€ 4.032,48
	periodiek 1		€ 2.228,83	€ 2.248,56	€ 2.279,09	€ 2.344,62	€ 2.543,46	€ 2.787,53	€ 3.052,23	€ 3.327,51	€ 3.626,95	€ 3.953,41

basislonen vakkracht		%	I = WML	II = WML	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
20 jaar of ouder		100	€ 2.185,13	€ 2.185,13	€ 2.204,48	€ 2.234,40	€ 2.298,64	€ 2.493,59	€ 2.732,88	€ 2.992,38	€ 3.262,27	€ 3.555,84	€ 3.875,89
19 jaar		90	€ 1.966,61	€ 1.966,61	€ 1.984,03	€ 2.010,96	€ 2.068,78	€ 2.244,23	€ 2.459,59	€ 2.693,14	€ 2.936,04	€ 3.200,25	€ 3.488,30
18 jaar		80	€ 1.748,10	€ 1.748,10	€ 1.763,58	€ 1.787,52	€ 1.838,91	€ 1.994,87	€ 2.186,30	€ 2.393,90	€ 2.609,82	€ 2.844,67	€ 3.100,71

cao basisloon en minimum UURlonen deel B per 1 april 2024

		%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
20 jaar of ouder		100	€ 13,27	€ 13,27	€ 13,39	€ 13,57	€ 13,96	€ 15,14	€ 16,60	€ 18,18
19 jaar		90	€ 11,94	€ 11,94	€ 12,05	€ 12,22	€ 12,56	€ 13,63	€ 14,94	€ 16,36
18 jaar		80	€ 10,62	€ 10,62	€ 10,71	€ 10,86	€ 11,16	€ 12,11	€ 13,28	€ 14,54



Lonen niet-vakkracht en Leerlingen BBL per 1 april 2024

Leeftijd	van cao	38 urige werkweek		32 uur en 6 uur school		Per
	% basisloon groep I	Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week	arbeidsuur
21 jaar	100	€ 2.185,13	€ 504,26	€ 1.840,11	€ 424,64	€ 13,27
20 jaar	90	€ 1.966,61	€ 453,86	€ 1.656,09	€ 382,18	€ 11,28
19 jaar	80	€ 1.748,10	€ 403,43	€ 1.472,08	€ 339,71	€ 9,95
18 jaar	70	€ 1.529,59	€ 353,00	€ 1.288,08	€ 297,25	€ 8,63
17 jaar	60	€ 1.311,08	€ 302,57	€ 1.104,07	€ 254,78	€ 7,30
16 jaar	50	€ 1.092,56	€ 252,14	€ 920,05	€ 212,32	€ 5,97
15 jaar	40	€ 874,05	€ 201,71	€ 736,04	€ 169,86	€ 4,64

Voor deel B van de cao is er sprake van een jaaruresystematiek waarbij er gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. Bij toepassing van een jaaruren-norm geldt dat de jaaruren-norm vermenigvuldigd kan worden met het uurloon.

Dat betekent $1976 \text{ uur} * 13,27 = € 2185,13$ per maand. Het is echter aan de individuele werkgever om ervoor te zorgen dat de medewerker aan het einde van het jaar ook daadwerkelijk over ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon van € 13,27 (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) betaald heeft gekregen. Dit geldt ook als de medewerker gedurende het jaar uit dienst gaat.



Loontabel deel B per 1 juli 2024

eindlonen vakkracht		I = WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
		€ 2.252,64	€ 2.273,41	€ 2.433,92	€ 2.617,96	€ 2.858,07	€ 3.100,47	€ 3.465,95	€ 3.795,06	€ 4.220,09	€ 4.599,85	€ 5.013,88
	periodiek 12									€ 4.137,35	€ 4.509,66	€ 4.915,57
	periodiek 11							€ 3.397,99	€ 3.720,65	€ 4.056,22	€ 4.421,23	€ 4.819,19
	periodiek 10					€ 2.802,03	€ 3.039,68	€ 3.331,36	€ 3.647,69	€ 3.976,69	€ 4.334,54	€ 4.724,69
	periodiek 9					€ 2.747,09	€ 2.980,07	€ 3.266,04	€ 3.576,17	€ 3.898,71	€ 4.249,55	€ 4.632,05
	periodiek 8					€ 2.693,23	€ 2.921,64	€ 3.202,00	€ 3.506,05	€ 3.822,27	€ 4.166,23	€ 4.541,23
	periodiek 7				€ 2.566,63	€ 2.640,42	€ 2.864,35	€ 3.139,21	€ 3.437,30	€ 3.747,32	€ 4.084,54	€ 4.452,18
	periodiek 6				€ 2.516,30	€ 2.588,65	€ 2.808,19	€ 3.077,66	€ 3.369,90	€ 3.673,85	€ 4.004,45	€ 4.364,89
	periodiek 5				€ 2.466,96	€ 2.537,89	€ 2.753,13	€ 3.017,32	€ 3.303,83	€ 3.601,81	€ 3.925,93	€ 4.279,30
	periodiek 4			€ 2.386,20	€ 2.418,59	€ 2.488,13	€ 2.699,15	€ 2.958,15	€ 3.239,05	€ 3.531,19	€ 3.848,95	€ 4.195,39
	periodiek 3			€ 2.339,41	€ 2.371,17	€ 2.439,34	€ 2.646,22	€ 2.900,15	€ 3.175,54	€ 3.461,95	€ 3.773,48	€ 4.113,13
	periodiek 2			€ 2.293,54	€ 2.324,67	€ 2.391,51	€ 2.594,33	€ 2.843,28	€ 3.113,27	€ 3.394,07	€ 3.699,49	€ 4.032,48
	periodiek 1		€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.279,09	€ 2.344,62	€ 2.543,46	€ 2.787,53	€ 3.052,23	€ 3.327,51	€ 3.626,95	€ 3.953,41

basislonen vakkracht		%	I = WML	II = WML	III = WML	IV = WML	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
20 jaar of ouder	100	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.298,64	€ 2.493,59	€ 2.732,88	€ 2.992,38	€ 3.262,27	€ 3.555,84	€ 3.875,89	
19 jaar	90	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.068,78	€ 2.244,23	€ 2.459,59	€ 2.693,14	€ 2.936,04	€ 3.200,25	€ 3.488,30	
18 jaar	80	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.838,91	€ 1.994,87	€ 2.186,30	€ 2.393,90	€ 2.609,82	€ 2.844,67	€ 3.100,71	

cao basisloon en minimum UURlonen deel B per 1 juli 2024

		%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
20 jaar of ouder	100	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,96	€ 15,14	€ 16,60	€ 18,18
19 jaar	90	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,56	€ 13,63	€ 14,94	€ 16,36
18 jaar	80	€ 10,94	€ 10,94	€ 10,94	€ 10,94	€ 10,94	€ 11,16	€ 12,11	€ 13,28	€ 14,54



Lonen niet-vakkracht en Leerlingen BBL per 1 juli 2024

	van cao	38 uren werkweek		32 uur en 6 uur school		Per
Leeftijd	% basisloon groep I	Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week	arbeidsuur
21 jaar	100	€ 2.252,64	€ 519,84	€ 1.896,96	€ 437,76	€ 13,68
20 jaar	90	€ 2.027,38	€ 467,88	€ 1.707,27	€ 393,98	€ 11,63
19 jaar	80	€ 1.802,11	€ 415,89	€ 1.517,57	€ 350,21	€ 10,26
18 jaar	70	€ 1.576,85	€ 363,90	€ 1.327,87	€ 306,43	€ 8,89
17 jaar	60	€ 1.351,58	€ 311,92	€ 1.138,17	€ 262,66	€ 7,52
16 jaar	50	€ 1.126,32	€ 259,93	€ 948,48	€ 218,88	€ 6,16
15 jaar	40	€ 901,06	€ 207,95	€ 758,79	€ 175,10	€ 4,79

Voor deel B van de cao is er sprake van een jaarurensystematiek waarbij er gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. Bij toepassing van een jaaruren-norm geldt dat de jaaruren-norm vermenigvuldigd kan worden met het uurloon.

Dat betekent $1976 \text{ uur} * 13,68 = € 2252,64$ per maand. Het is echter aan de individuele werkgever om ervoor te zorgen dat de medewerker aan het einde van het jaar ook daadwerkelijk over ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon van € 13,68 betaald heeft gekregen. Dit geldt ook als de medewerker gedurende het jaar uit dienst gaat.



Bijlage pluspakket deel B

Onderstaand pluspakket geldt vanaf 1 april 2022

- De jeugdlonen gelden tot en met 20 jaar in plaats van 21 jaar. De jeugdlonen voor 18 jaar zijn verhoogd naar 80% en voor 19 jaar naar 90%. De aanloopschalen naar vak-ervaren werknemers zijn uitgesloten. De regeling BBL-leerlingen is opgenomen volgens artikel 87 tot en met 89 cao contractcatering.
- Er geldt een reiskostenvergoeding vanaf 10 kilometer tot 40 kilometer € 0,19 per kilometer. De uitvoering vindt plaats via de regels van de cao contractcatering.
- Er geldt geen wachtdag bij ziekte. Het loon bij ziekte is de eerste 13 weken 95%, volgende 39 weken 90% en tweede jaar 80% volgens de cao contractcatering.
- Er bestaat recht op een onregelmatigheidstoeslag van 35% tussen 22.00 en 07.00 uur, met uitzondering van party en event activiteiten. Er bestaat recht op 16 vrije zondagen per het jaar.
- De bepalingen uit de cao contractcatering over ploegendiensten en spaarurenregeling onderwijs catering zijn van toepassing.
- Het opnemen van verlof tijdens vaste bedrijfssluitingen (waaronder schoolvakanties) geldt volgens de cao contractcatering.
- Er zijn mogelijkheden tot het verrichten van activiteiten voor vakbond en OR volgens de artikelen 82 tot en met 85 cao contractcatering. De regeling buitengewoon verlof volgens artikel 58 lid G en bijlage 1 cao contractcatering is van toepassing.
- Artikel 10 cao contractcatering (contractwisseling) is van toepassing.
- De procedure melding werkdruk is van toepassing volgens de cao contractcatering.
- Er wordt binnen de cao horeca gewerkt aan een nieuw functiehuis. Dit wordt gevolgd. Daaraan wordt een bezwaarprocedure functie-indeling gekoppeld volgens de artikelen 23 tot en met 26 van de cao contractcatering.
- Er geldt een generatiepactregeling van 80- 92.5 - 92.5. Er geldt een RVU-regeling.
- De nalevingsbepalingen volgens de cao contractcatering zijn van toepassing. En de stimulans om bevoegde organen actief te laten controleren.
- Sociale fondsen; er geldt vanaf 1 januari 2023 een werknemersbijdrage van 0.2%. De werkgeversbijdrage is 0.3%.
- Werknemers die overstappen van deel A naar deel B hebben recht op compensatie van het verschil in waarde van het pakket van deel A en deel B. De rekentool wordt hiervoor gebruikt.



Vanaf 1 april 2024 wordt hieraan het volgende toegevoegd:

- De reiskostenvergoeding wordt verhoogd naar € 0,23 per kilometer.
- Cao-partijen hebben het belang van een goede werk-privébalans benadrukt. Partijen hebben afgesproken dat medewerkers zich, in overleg met de leidinggevende, via de jaarurensystematiek vrij kunnen roosteren wanneer dit nodig is.
- Werknemers die overstappen van deel A naar deel B en die tijdens de looptijd van deze cao in aanmerking komen voor de jubileumuitkering, hebben recht op uitbetaling van deze uitkering.
- Werknemers die overstappen van deel A naar deel B en die tijdens de looptijd van deze cao in aanmerking komen voor seniorendagen, hebben de mogelijkheid om te kiezen of zij de seniorendagen willen behouden of op termijn gebruik gaan maken van de generatiepactregeling. Deze keuze moet uiterlijk voor 1 januari 2025 zijn gemaakt.
- Het recht op compensatie van werknemers die overstappen van deel A naar deel B volgens de door cao-partijen vastgestelde rekentool blijft van toepassing. Aanpassingen op de rekentool kunnen worden doorgevoerd nadat cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.