

Onderhandelingsresultaat cao MITT 2025- 2026

Op 8, 13 en 27 mei, 1 juli en 19 september 2025 hebben werkgevers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (Modint) gesproken met FNV, CNV en De Unie over de cao MITT vanaf september 2025 en daarna. Deze gesprekken hebben met FNV en De Unie geleid tot het volgende onderhandelingsresultaat:

Looptijd:

De cao heeft een looptijd van 14 maanden; van 1 september 2025 tot en met 31 oktober 2026.

Loonontwikkeling:

- De uurlonen en uurloonschalen worden op 1 oktober 2025 structureel met € 0,60 per uur bruto verhoogd. Hierdoor stijgen de uurlonen in de uurloontabel gemiddeld met 3,07%.

Stijging uurlonen per functiegroep en periodiek bij een verhoging van € 0,60 per uur.

Functiegroep—	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	4,17%	4,17%	4,14%	4,07%	3,91%	3,73%	3,52%	3,30%	3,05%	2,85%	2,68%
Periodiek 1	4,17%	4,15%	4,08%	4,00%	3,83%	3,64%	3,42%	3,18%	2,93%	2,74%	2,57%
Periodiek 2	4,17%	4,12%	4,03%	3,93%	3,76%	3,55%	3,32%	3,07%	2,82%	2,63%	2,47%
Periodiek 3	4,15%	4,10%	3,98%	3,86%	3,69%	3,47%	3,22%	2,96%	2,72%	2,53%	2,37%
Periodiek 4	4,13%	4,07%	3,93%	3,80%	3,61%	3,39%	3,14%	2,87%	2,62%	2,43%	2,28%
Periodiek 5				3,73%	3,55%	3,32%	3,05%	2,78%	2,54%	2,35%	2,20%
Periodiek 6					3,48%	3,24%	2,97%	2,69%	2,45%	2,27%	2,12%
Periodiek 7						3,18%	2,90%	2,61%	2,38%	2,19%	2,05%
Periodiek 8							2,82%	2,54%	2,30%	2,12%	1,98%
Periodiek 9								2,47%	2,23%	2,05%	1,92%
Periodiek 10									2,17%	1,99%	1,86%
Periodiek 11										1,93%	1,81%
Periodiek 12											1,76%

- Op 1 april 2026 worden de uurlonen en uurloonschalen structureel verhoogd met 1,80%.

Meeruren:

Werkt een deeltijdmedewerker, in opdracht van werkgever, meer uren dan ontvangt de medewerker over deze meeruren de vergoeding voor overwerk. Ook de overige afspraken met betrekking tot overwerk zijn van toepassing op de gewerkte meeruren.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer:

Vanaf 1 januari 2026 gaat iedere werkgever een vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer aan zijn medewerkers betalen.

- Deze vergoeding bedraagt minimaal € 0,10 per kilometer woon-werkverkeer.

- De vergoeding wordt betaald als een medewerker minimaal 10 km enkele reis moet reizen om op het werk te komen. Maximaal wordt 30 kilometer enkele reis vergoed.
- De te reizen afstand wordt bepaald op basis van de kortste route van postcode woonadres naar postcode standplaats van de medewerker.
- Er wordt gebruik gemaakt van een door de fiscus geaccepteerde routeplanner om de reisafstand enkele reis te bepalen.
- Bij een volledig dienstverband wordt de vergoeding berekend op basis van 214 werkbare dagen op jaarbasis.

Stagevergoeding (vanaf 1 januari 2026):

Het opleiden van toekomstige medewerkers is van grote waarde voor de sector. MBO-, HBO- of WO-stagiaires ontvangen vanaf 1 januari 2026 een stagevergoeding van minimaal € 300,- bruto per maand voor een voltijd stage. Bij een stage van minder uren per week geldt dit bedrag naar evenredigheid van het aantal uren. De stagevergoeding geldt niet voor een snuffelstage of een stage van korter dan een maand.

Rouwverlof:

Bij het overlijden van een naaste heeft een medewerker recht op bijzonder verlof conform artikel 3.44 en artikel 3.45. Dit verlof wordt bij het overlijden van de partner of een tot het gezin behorend (pleeg)kind verlengd met 2 werkdagen betaald rouwverlof. Tijdens dit verlof kunnen werkgever en medewerker met elkaar in gesprek over verdere ondersteuning die de medewerker mogelijk nodig heeft om het verlies te verwerken en zaken te regelen.

Ook bij het overlijden van een naaste, niet zijnde de partner of (pleeg)kind, kan een medewerker meer tijd en ruimte nodig hebben in het kader van rouwverwerking dan aan bijzonder verlof wordt geboden. In overleg tussen de medewerker en HR wordt dan, op aangeven van de medewerker, gezocht naar een maatwerk-oplossing.

Verantwoord Ondernemen in de Keten:

Cao-partijen spreken de intentie uit om bij te dragen aan een sector waarin respect voor mensenrechten, goede arbeidsomstandigheden en milieubescherming in binnen- en buitenland worden bevorderd.

In dit verband onderstrepen cao-partijen het belang van internationaal erkende kaders zoals de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) en de uitgangspunten van Human Rights and Environmental Due Diligence (HRDD).

Cao-partijen moedigen bedrijven in de sector MITT aan om, waar mogelijk en passend bij de aard en omvang van hun activiteiten, stappen te zetten op het gebied van gepaste zorgvuldigheid in hun keten. Daarbij gaat het onder meer om:

- a. inzicht verkrijgen in mogelijke risico's voor mens en milieu in de keten,
- b. het nemen van maatregelen om negatieve effecten te voorkomen of te beperken,
- c. het voeren van een open dialoog met stakeholders, waaronder medewerkers en hun vertegenwoordigers.

Duurzame inzetbaarheid in de MITT:

Werkgevers, medewerkers en vakorganisaties in de MITT-sector onderkennen het belang van duurzame inzetbaarheid als voorwaarde voor een gezonde loopbaan, goed werk en een toekomstbestendige sector.

Zij delen de verantwoordelijkheid om te investeren in vitaliteit, ontwikkeling en werkplezier gedurende de gehele loopbaan. Dit vraagt om samenwerking en continue aandacht, van alle betrokken partijen.

De cao-partijen spreken de intentie uit om duurzame inzetbaarheid structureel te verankeren binnen organisaties. ***Zij roepen medewerkers op om regie over hun ontwikkeling te nemen en doen de oproep aan werkgevers om de ruimte, middelen en ondersteuning te bieden om dit mogelijk te maken.***

Vakorganisaties en werkgevers bevorderen het gebruik van bestaande instrumenten en initiatieven, waaronder het platform ikbenmoi.nl, als centrale bron voor inspiratie, informatie en ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Studieafspraken Duurzame Inzetbaarheid:

Deze cao-periode investeren werkgevers en vakbonden in vitaliteit, ontwikkeling en werkplezier gedurende de gehele loopbaan door samen onderzoek te doen en waar mogelijk afspraken te maken over:

- Terugdringen ziekteverzuim,
- Afbouwregeling loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid,
- Een RVU-regeling en de definitie van 'zwaar werk',
- Eventuele aanpassingen in of een vastlegging van de generatiepactregeling.

Bij bovenstaande punten wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de invloed van deze punten op de werk/privé-balans en de daaraan gekoppelde verhoogde werkdruk.

- Bijscholing van medewerkers op het gebied van robotisering en A.I.
- De impact van A.I. op de sector.

Vakbondswerk binnen de onderneming:

Werkgevers- en werknemersorganisaties erkennen het belang van vakbondswerk als onderdeel van goede arbeidsverhoudingen. Zij onderstrepen het recht op organisatie en collectieve belangenbehartiging.

Faciliteiten

De werkgever bevordert een cultuur waarin vakbondswerk mogelijk is. Daarvoor stelt de werkgever, in overleg met de betrokken vakorganisaties, passende vakverenigingsfaciliteiten beschikbaar aan vakbondsvertegenwoordigers om hun taken uit te voeren.

Voorbeelden van vakverenigingsfaciliteiten zijn:

1. De mogelijkheid van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van vakverenigingsorganen.
2. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep die werkzaam zijn in ploegendienst vrij te geven voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten.
3. Het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte buiten werktijd voor vergaderingen of bijeenkomsten van de vakverenigingen over zaken die spelen in de onderneming.
4. Het beschikbaar stellen, alleen in dringende gevallen, van bedrijfsruimte binnen werktijd voor contacten tussen de vakvereniging en bestuursleden van een vakverenigingsorgaan over bedrijfskwesties.
5. Per jaar een aantal uren ter beschikking stellen voor vakverenigingswerk. Bij de vaststelling van het aantal uren kan de werkgever rekening houden met het aantal georganiseerde werknemers binnen zijn onderneming.

Toegang tot het bedrijf

De onderstaande bepalingen zijn onder andere van toepassing in situaties waarin sprake is van ingrijpende of structurele veranderingen in arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden bij de werkgever, zoals reorganisaties, functiewijzigingen, of stelselwijzigingen in beloning of arbeidstijd.

Als een vakbond toegang tot het bedrijf wenst, overleggen werkgever en vakbond hierover vooraf en maken daarover afspraken. Vakbondsactiviteiten vinden in beginsel buiten werktijd plaats, tenzij hierover uitdrukkelijk andere afspraken worden gemaakt.

Werkgever en vakorganisaties streven naar een open en constructieve dialoog, die aansluit bij de aard van de onderneming. In dit kader kunnen vakorganisaties en werkgever ook afspreken dat bij het overleg tussen de vakbondsvertegenwoordiger en de medewerkers een vertegenwoordiger van de werkgever kan aansluiten.

Concreet betekent dit:

Vakbonden hebben met ingang van deze cao 1 keer per jaar - tenzij de werkgever met meer instemt - toegang tot het bedrijf om in gesprek te gaan met medewerkers en de bedrijfsleiding (ook afzonderlijk van elkaar), onder de volgende condities:

- a. Minimaal drie weken vooraf wordt het bezoek aangevraagd bij de werkgever,
- b. Op de dag van ontmoeting is er vooraf een gesprek met de werkgever,
- c. De ontmoeting heeft plaats buiten werktijd van de medewerkers.

Met deze afspraken creëren we een transparant en werkbaar kader. We zien de jaarlijkse ontmoeting als een waardevol moment om samen stil te staan bij het beleid, ervaringen uit te wisselen en waar nodig verbeteringen te bespreken. Deze nieuwe invoering wordt gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk geëvalueerd, waarbij we kijken naar de uitvoering van de vakbondsactiviteiten en de ervaringen van betrokkenen. Waar nodig passen we de procedure in goed overleg aan.

Aflossing studieschuld:

De bestedingsdoelen van de cao à la carte worden uitgebreid met het doel 'aflossen studieschuld'. Het bedrag dat hiervoor maximaal kan worden ingezet bedraagt € 1000,- per fiscaal jaar.

Cao in meerdere talen:

In een onderneming kunnen niet- of beperkt-Nederlands sprekende medewerkers werken. Partijen adviseren werkgevers de tekst van de cao in de meest voorkomende talen op de werkvloer aan te bieden.

Beloningstransparantie:

Vanaf juni 2026 zijn werkgevers verplicht om salarissen bekend te maken als medewerkers daar om vragen. Dat is het gevolg van nieuwe Europese wetgeving: de Europese Richtlijn beloningstransparantie. Werkgevers in de MITT zullen hieraan als vanzelfsprekend invulling geven.

Werkgeversbijdrage:

De afspraken met betrekking tot de werkgeversbijdrage worden voor deze cao-periode verlengd.

Fiscale verrekening vakbondscontributie:

De afspraken met betrekking tot de fiscale verrekening van de vakbondscontributie worden voor deze cao-periode verlengd.

Internationale solidariteit:

Deze cao-periode wordt er aan FNV, CNV en De Unie een budget van in totaal € 10.000,- beschikbaar gesteld voor projecten in het kader van Internationale Solidariteit. Het budget wordt beschikbaar gesteld via Sociaal Fonds MITT na indienen van een projectvoorstel door FNV, CNV en De Unie.

Dit budget wordt alleen beschikbaar gesteld als het artikel in de cao over dit onderwerp algemeen verbindend wordt verklaard. Mocht de cao vanwege deze afspraak niet algemeen verbindend worden verklaard, dan wordt het artikel geschrapt uit de cao en komt deze afspraak te vervallen.

Werkingssfeer

De werkingssfeer van de cao MITT wordt gewijzigd en in lijn gebracht met de nieuwe werkingssfeer/verplichtstelling van Bpf MITT.

SAVAMITT

- De looptijd van de cao SAVAMITT wordt met 3 jaar verlengd.
- De werkingssfeer van de cao SAVAMITT wordt gewijzigd en in lijn gebracht met de nieuwe werkingssfeer/verplichtstelling van Bpf MITT.
- De premie wordt maximaal 0,319%.
- Medewerkers met een no-risk verklaring worden vrijgesteld van premiebetaling.

Artikel 3.29

Aan artikel 3.29 van de cao MITT worden de percentages toegevoegd voor het werken op een feestdag voor een 37-, 39- en 40-urige werkweek.