



Onderhandelingsresultaat CAO Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 1 april 2025 tot en met 30 september 2026

20 juni 2025

Werkgevers verenigd in de Vereniging van de Nederlandse Groenten- en Fruitverwerkende Industrie (Vigef) en de vakbonden FNV Voedingsindustrie en CNV (verder te noemen partijen) hebben op 1 oktober, 28 januari, 25 februari, 26 maart, 11 juni en 20 juni jl. open en constructief overleg gevoerd over een nieuwe cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie. Dit heeft ertoe geleid dat op 20 juni partijen een onderhandelingsresultaat hebben bereikt.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende punten:

1. Looptijd
Een cao met een looptijd van 18 maanden, lopend van 1 april 2025 tot en met 30 september 2026.
2. Structurele salarisverhoging
De cao-salarisschalen worden als volgt verhoogd:
 - per 1 juli 2025 met 3,75%
 - per 1 juli 2026 met 3%
3. Wijzigingen reiskosten
Met ingang van 1 juli 2025 wordt de reiskostenvergoeding berekend op dag basis (5 dagen). Per enkele reis een vaste vergoeding van 0,19 cent per kilometer tussen 10 en 20 km woon-werkverkeer (zie bijgevoegd bijlage 1 tekstvoorstel reiskosten woon-werkverkeer OUD en NIEUW).

Indien het vervoer woon-werkverkeer volledig op kosten van werkgever wordt georganiseerd, dan heeft de werknemer geen recht op een reiskostenvergoeding.

Deze reiskostenvergoeding is het nieuwe minimum volgens de cao. Eventuele ruimere reiskostenregelingen op bedrijfsniveau blijven van toepassing.
4. Eenmalige uitkering
Per 1 januari 2026 wordt de eenmalige uitkering met 0,25% verhoogd naar 4,50% van het jaarinkomen. Voorwaarde is dat je ten minste 9 maanden of 10 periodes in het kalenderjaar aaneengesloten in actieve dienst bent in het kalenderjaar waarin de uitkering plaatsvindt. De overige voorwaarden die nu al in de cao staan over de eenmalige uitkering blijven gelijk (zie bijgevoegd bijlage 2 tekstvoorstel 'eenmalige uitkering NIEUW').

5. Verlof

a. Extra verlof

De leeftijdsvoorwaarden uit de tabel voor extra verlof worden aangepast. 64 jaar wordt "64 en ouder" zodat ook medewerkers van 65 jaar en ouder recht hebben op extra verlof.

b. Aanpassing bijzonder verlof (toevoeging in dikgedrukt)

Gebeurtenis	Duur
Overlijden van je partner, je kind of een ouder	vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
Overlijden van een broer, zus of schoonouder	1 dag
Uitvaart van een broer, zus, schoonouder, grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus of kleinkind.	1 dag

c. Rouwverlof

Als jouw partner of één van jouw minderjarige kinderen die thuis woont komt te overlijden, mag je, indien dat nodig is en naast het bijzonder verlof dat je al krijgt, gebruik maken van rouwverlof. Het (maximale) rouwverlof is gelijk aan eenmaal jouw wekelijkse, contractuele, arbeidsduur. Je maakt hierover individuele afspraken met je werkgever die passen binnen jullie gezamenlijke behoeften.

Deze regeling geldt voor de periode tot er een toekomstige wettelijke regeling in werking treedt voor rouwverlof. Vanaf dat moment geldt de wettelijke regeling voor rouwverlof, ongeacht de inhoud van deze wettelijke regeling.

6. Gedifferentieerde WGA-premie

Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever geen gebruik maken van de bevoegdheid 50% van de gedifferentieerde wettelijke WGA-premie op het (netto) loon van de werknemer te verhalen.

7. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

8. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

Tot slot hebben partijen besproken dat bij het opmaken van de definitieve CAO tekst, de formulering rondom de AOW-gerechtigde leeftijd aangepast zal worden zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Gorinchem, 20 juni 2025

Namens werkgevers,

VIGEF
Dhr. K. Wieringa

Namens FNV Voedingsindustrie,

Dhr. Robert Wonnink

Namens CNV,

Dhr. Ruud Hövelings

Bijlage 1:

Reiskosten woon-werkverkeer (OUD)

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer als de afstand van jouw huis naar je werkplek groter is dan 10 kilometer. De vergoeding is een vast bedrag per maand of periode en wordt berekend volgens deze regels:

Reisafstand	bij reizen op (dagen per week)			
	minstens 4	3	2	1
0 – 10 km	0	0	0	0
10 -15 km	15,-	11,25	7,50	3,75
15 - 20 km	21,-	15,75	10,50	5,25
20 km of meer	30,-	22,20	15,-	7,50

Je werkgever kan met de medezeggenschap een reiskostenregeling afspreken die afwijkt van deze regeling in de cao.

Reiskosten woon-werkverkeer (NIEUW)

Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer als de afstand van jouw huis naar je werkplek groter is dan 10 kilometer per enkele reis. De vergoeding is een vast bedrag per km met een maximum van 20 km per enkele reis en wordt berekend volgens deze regels:

Enkele reisafstand	bij reis per dag	
	Per reis retour	
0 – 10 km	0	
10 -20 km	0,19 per km per werkdag op locatie	
20 km of meer	7,60 per dag	

Indien het vervoer woon-werkverkeer volledig op kosten van werkgever wordt georganiseerd, dan heeft de werknemer geen recht op een reiskostenvergoeding.

Je werkgever kan met de medezeggenschap een reiskostenregeling afspreken die afwijkt van deze regeling in de cao.

Bijlage 2:

Eenmalige uitkering (OUD)

Je ontvangt ieder kalenderjaar een eenmalige uitkering van ten minste 4,25% van het [jaarinkomen](#).

Voorwaarde is dat je ten minste 3 maanden of periodes in dienst bent.

Als je werkgever een winstdelingsregeling heeft, wordt de eenmalige uitkering daarmee verrekend.
Als de winstdelingsregeling hoger is, ontvang je geen eenmalige uitkering meer.

Als je uit dienst gaat ontvang je op dat moment de uitkering over de maanden die je hebt gewerkt naar verhouding. Dit geldt niet als je op eigen verzoek of door een dringende reden uit dienst gaat.

Eenmalige uitkering (NIEUW)

Je ontvangt ieder kalenderjaar een eenmalige uitkering van ten minste 4,50% van het [jaarinkomen](#).

Voorwaarde is dat je ten minste 9 maanden of 10 periodes in het kalenderjaar aaneengesloten in actieve dienst bent in het kalenderjaar waarin de uitkering plaatsvindt.

Als je werkgever een winstdelingsregeling heeft, wordt de eenmalige uitkering daarmee verrekend.
Als de winstdelingsregeling hoger is, ontvang je geen eenmalige uitkering meer.

Als je uit dienst gaat ontvang je op dat moment de uitkering over de maanden die je hebt gewerkt naar verhouding. Dit geldt niet als je op eigen verzoek of door een dringende reden uit dienst gaat.