

CAO VOOR DE TECHNISCHE GROOTHANDEL 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2027

RESULTAAT VAN DE ONDERHANDELINGEN

1. De vereniging **CNV**
2. de vereniging **De Unie**
3. de vereniging **FNV**
4. de vereniging **RMU**
5. de vereniging **WTG**

HEBBEN OP 9 DECEMBER 2025 HET VOLGENDE RESULTAAT BEREIKT VOOR EEN NIEUWE
ARBEIDSVOORWAARDEN-CAO IN DE TECHNISCHE GROOTHANDEL:

Inhoud:

1. Looptijd
2. Loonparagraaf
3. Gelijke behandeling deeltijders en voltijders
4. Vitaliteitsbudget
5. Overige punten
6. Tot slot

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2027.

2. Loonparagraaf

Loonstijgingen

Alle salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 april 2026: 3,0%
- per 1 januari 2027: 1,75%
- per 1 juli 2027: € 70 bruto (naar rato op basis van een 40-urige werkweek).

3. Gelijke behandelingen deeltijders en voltijders

Recentelijk zijn er uitspraken geweest van het Europees Hof met betrekking tot gelijke behandeling van deeltijders en voltijders die invloed hebben op de CAO. In dat kader worden onderstaande teksten met ingang van 1 oktober 2025 aangebracht in de CAO.

Artikel 20 lid 3

- Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.
- De bepalingen betreffende toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband ook van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht met meer dan 0,5 uur buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de werknemer.
- Deze wijziging treedt in werking op de datum van de algemeen verbindend verklaring van de CAO.

Artikel 42 lid 2

- Overwerk en deeltijdwerkers: de bepalingen over toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband eveneens van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht met meer dan 0,5 uur buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de werknemer. Zie ook artikel 20 lid 3 CAO.
- Deze wijziging treedt in werking op de datum van de algemeen verbindend verklaring van de CAO.

4. Vitaliteitsbudget

Vanaf 2026 heeft iedere werknemer recht op een individueel vitaliteitsbudget, te besteden aan de bevordering van de persoonlijke mentale en/of fysieke gezondheid.

Hoogte van het ter beschikking gestelde budget

- Het beschikbare budget voor voltijdwerknemers bedraagt € 200 per kalenderjaar.
- Voor werknemers die de helft of minder van een voltijdumfang werken, is het ter beschikking gestelde budget € 100 per kalenderjaar.
- Het budget wordt ter beschikking gesteld aan iedere nieuwe werknemer, ongeacht de datum van indiensttreding, mits de contractueel overeengekomen proeftijd is afgerond en de werknemer aansluitend werkzaam blijft binnen dezelfde onderneming.
- Voor werknemers met een oproepovereenkomst wordt het ter beschikking gestelde budget toegekend na 13 weken en berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week van de afgelopen 13 weken.

Besteding van het budget

De werknemer mag het budget uitsluitend inzetten voor doelen die bijdragen aan de mentale en/of fysieke vitaliteit van de werknemer.

Uitdiensttreding en niet opgenomen budget

Wanneer een werknemer de onderneming verlaat, vervalt het vitaliteitsbudget voor zover dit nog niet is opgenomen en besteed.

Het vitaliteitsbudget moet in het betreffende kalenderjaar worden besteed en kan niet worden opgespaard of meegenomen naar een volgend jaar. Niet-tijdige of gedeeltelijke besteding leidt tot verval van het (resterende) budget.

Overig

Het vitaliteitsbudget wordt nooit in geld uitgekeerd aan de werknemer zonder dat hieraan een declaratie ten grondslag ligt met daarop producten of diensten die aan de doelstelling van het

vitaliteitsbudget voldoen. De werkgever bepaalt de voorwaarden van declareren (moment waarop, wijze van uitbetaling, enz.).

Vitaliteitsbudget uit de CAO 2023–2025

Het vitaliteitsbudget uit de CAO 2023–2025 voor het jaar 2025 kan worden benut tot en met 31 maart 2026. Het portaal Lekker Bezig en het bijbehorende aanbod worden per 1 april 2026 niet langer vanuit de CAO ingezet.

5. Overige onderwerpen

Functiegroepen / functiewaardering

Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen onderzoek doen naar de wenselijkheid van een vernieuwing van de huidige functiegroepentyping (mogelijk door middel van een nieuwe functiewaarderingssystematiek) mits deze vernieuwing geen nadelige effecten heeft voor werkgevers en werknemers. Daarbij zal ook de huidige uitzonderingsbehandeling van de handelsvertegenwoordiger in de CAO worden beoordeeld en zo nodig worden aangepast.

CAO à la Carte

Gedurende de looptijd zullen CAO-partijen onderzoek doen naar de wenselijkheid van het opzetten van een CAO à la Carte-platform waar werkgevers naar eigen keuze gebruik van kunnen maken.

Reservisten

Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen kijken naar de mogelijkheid om een artikel in de CAO op te nemen voor reservisten.

Premie sociaal fonds FTG

CAO-partijen besluiten de FTG-premie op 0,1% te houden. CAO-partijen zullen de FTG-premie echter aanpassen indien daartoe aanleiding bestaat.

Pensioen

Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen de Pensioen in Zicht-regeling evalueren en beslissen over de eventuele voortzetting van de regeling. Tevens zullen zij in brede zin kijken naar de mogelijkheden van een collectieve pensioenregeling voor de Technische Groothandel.

6. Tot slot

Dit resultaat is afgesloten door de delegaties van CAO-partijen en zal door hen ter stemming worden voorgelegd aan hun achterban. Zodra deze achterban akkoord is, zal de nieuwe CAO-tekst worden opgesteld en bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangemeld en tevens de algemeenverbindendverklaring worden aangevraagd.