



EINDBOD COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE GROOTHANDEL IN TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN

Woerden, donderdag 2 juli 2026

Op 2 juli 2026 heeft het bestuur SCTX aan de vakbonden FNV, De Unie en CNV het volgende eindbod gedaan.

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO bedraagt 24 maanden van 1 juli 2026 tot 1 juli 2028 (24 maanden).

2. Structurele loonstijging

Loonsverhoging voor werknemers met een salaris binnen het loongebouw:

De totale verhoging over de looptijd van de cao is 6%, verdeeld in:

- De bedragen in de **salarisschalen van artikel 3.4** en **het feitelijke bruto maandsalaris*** (kale bruto maandsalaris) van de werknemer met een bruto maandsalaris van maximaal € 2.982,- (op fulltime basis, peildatum 31 juli 2026) resp. maximaal € 3.071,- (op fulltime basis, peildatum 31 juli 2027) wordt verhoogd met:
 - Per 1 augustus 2026 met 3%
 - Per 1 augustus 2027 met 3%.
- De nieuwe loonschalen per 1 augustus 2026 en per 1 augustus 2027 zijn opgenomen in de bijlage.
- Voor werkgevers die een eigen loongebouw toepassen geldt dat zij bovenstaande percentages toepassen tot het salaris in het betreffende loongebouw en het feitelijke salaris van de werknemer met een bruto maandsalaris van maximaal € 2.982,- (op fulltime basis, peildatum 31 juli 2026) resp. maximaal € 3.071,- (op fulltime basis, peildatum 31 juli 2027). Dat wil zeggen, het eigen loongebouw blijft gelijk of hoger dan de nieuwe loonschalen van de cao.

Loonsverhoging voor werknemers met een salaris boven het loongebouw:

De totale verhoging voor de werknemers met een salaris *boven* het loongebouw** is over de looptijd van de cao 4,5%, verdeeld in:

- Het totale **feitelijke bruto maandsalaris*** (kale bruto maandsalaris) wordt verhoogd met:
 - Per 1 augustus 2026 met 2,5%
 - Per 1 augustus 2027 met 2%

**dit is het bruto maandsalaris zoals bedoeld in artikel 3.4 van de cao, d.w.z. het kale bruto maandsalaris.*

*** let op de definitie van werknemer, zie verder punt 3.*

Verrekenen met al gemaakte afspraken over loonsverhoging (buiten cao om)

Ondernemingen die tijdens de looptijd van de cao (1 juli 2026 t/m 30 juni 2028) een extra collectieve verhoging hebben toegekend (buiten de cao verhoging om), kunnen deze verrekenen met de cao loonstijging van hetzelfde kalenderjaar. Dit geldt ook voor afspraken die een werkgever al heeft gemaakt voor een loonsverhoging in 2026.

Dat wil zeggen:

- Ondernemingen die in 2026 al een collectieve loonsverhoging buiten de cao hebben toegekend, kunnen deze verrekenen met het percentage van de cao-loonsverhoging per 1 augustus 2026.
- Ondernemingen die in 2027 al een collectieve loonsverhoging buiten de cao hebben toegezegd/gaan toezeggen, kunnen deze verrekenen met het percentage van de cao-loonsverhoging per 1 augustus 2027.

Dit kan alleen indien de verrekening dusdanig gebeurt dat de werknemer er niet door wordt benadeeld.

3. Definitie werknemer

- **Artikel 1.3 "Werknemer" 2^e bullet:**

Op de werknemer die niet is ingedeeld in de functiegroepen I t/m VI zullen de artikelen in deze CAO eveneens van kracht zijn, met uitzondering van die, welke betrekking hebben op de lonen en salarissen alsmede op het overwerk.

Wordt aangepast naar:

Op de werknemer met een salaris van € 65.000 of meer bruto per jaar (o.b.v. fulltime) zullen de artikelen in deze CAO eveneens van kracht zijn, met uitzondering van die, welke betrekking hebben op de lonen en salarissen.

Het bruto jaarsalaris zoals bedoeld in artikel 1.4 van de cao: 12x het brutoloon, plus vakantiegeld en eventueel individueel afgesproken vaste toeslagen.

4. Artikel 3.13 (Extra salaris bij overwerk) en 3.14 (Extra salaris bij werken op zaterdag of op een andere standaard vrije dag)

Wordt aangepast naar:

3.13 Verschoven werk en overwerk

Werkt de werknemer op verzoek van de werkgever op een dag (maandag t/m zondag) dat hij normaal gesproken vrij is? Dan is dit op basis van vrijwilligheid. Er kan sprake zijn van verschoven werk of overwerk.

Verschoven werk: *Er is sprake van verschoven werk als een werknemer op een andere dag werkt dan voor hem gebruikelijk is (bijvoorbeeld op de zaterdag) en hij een andere standaard vrije dag daarvoor in de plaats heeft. Voor verschoven werk geldt een normale beloning, dus geen toeslag.*

Overwerk: *dit is extra werk dat de werknemer, in opdracht van de werkgever, boven de overeengekomen arbeidsduur per week verricht. Dit geldt zowel voor voltijd als voor deeltijd werknemers. Hiermee worden parttimers en fulltimers gelijk behandeld. De werknemer verdient met overwerk meer dan met 'gewoon' werk: hij krijgt voor overwerk namelijk óf meer geld óf extra vrije tijd.*

Bij overwerk bedraagt de overwerkvergoeding:

In geld:

- *Voor overwerk op een doordeweekse dag (maandag tot en met vrijdag) ontvangt de werknemer het uurloon vermeerderd met een toeslag van 25% per gewerkt overuur.*
- *Voor overwerk op een zaterdag ontvangt de werknemer het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50% per gewerkt overuur.*

Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 164,66.

In vrije tijd:

- *Voor overwerk op een doordeweekse dag (maandag tot en met vrijdag) ontvangt de werknemer één uur en 15 minuten vrije tijd per gewerkt overuur.*
- *Voor overwerk op een zaterdag ontvangt de werknemer één uur en 30 minuten vrije tijd per gewerkt overuur.*

De werkgever moet de werknemer deze vrije tijd binnen 2 maanden laten opnemen. Als dat niet lukt, krijgt de werknemer alsnog de vergoeding in geld. De werknemer kan er de voorkeur aan geven zijn vrije tijd op een later tijdstip op te nemen. De werkgever gaat daarmee akkoord, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Let op

In afwijking van het bovenstaande heeft de werknemer met een salaris van 45.000 euro of meer bruto per jaar (op fulltime basis) geen recht op bovenstaande overwerkvergoeding. De vergoeding voor eventueel overwerk wordt geacht te zijn inbegrepen in het salaris. Wel ontvangen werknemers met een salaris van 45.000 euro of meer bruto per jaar extra vakantiedagen per kalenderjaar zoals opgenomen in de tabel in artikel 2.8. Voor de parttime werknemer gelden de extra vakantiedagen naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur.

5. Stagevergoeding

Het opleiden van toekomstige medewerkers is van grote waarde voor onze sector. Vanaf 1 januari 2027 geldt dat MBO-, HBO- of WO- stagiaires een minimum stagevergoeding van € 400,- bruto per maand ontvangen voor een voltijd stage (38 uur per/week). Bij een stage van minder uren per week, geldt dit bedrag naar evenredigheid.

De stagevergoeding geldt niet voor een snuffelstage of een stage korter dan een maand.

6. Werkgroep CAO

Tijdens de looptijd van de cao 2026-2028 onderzoeken en overleggen cao-partijen over de onderwerpen werkdruk, generatiepact en rouwverlof. Zij geven een advies aan cao-partijen over de mogelijkheden om hierover aanvullende en/of aangepaste afspraken te maken in de cao.

7. Tekstuele aanpassingen

Cao partijen hebben de volgende tekstuele aanpassingen afgesproken:

• **Arbeidsovereenkomst tot AOW-datum (art. 7.1), 2e alinea:**

“Het arbeidscontract is een schriftelijke overeenkomst tussen hem en de werkgever.

Het contract (en dus het dienstverband) blijft geldig tot:

- *de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; of*
- *de werknemer met ontslag gaat; of*
- *er een nieuw arbeidscontract wordt afgesproken.”*

Wordt aangepast naar:

“De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.”

• **Vorbereiding op pensioering (art. 4.3), 1^{ste} bullet:**

“De werknemer krijgt in het jaar voorafgaand aan zijn pensioen 5 extra dagen betaald verlof. Deze dagen zijn bestemd voor het volgen van speciale pensioeringscursussen.”

Wordt aangepast naar:

“De voltijdwerknemer krijgt in het jaar voorafgaand aan zijn pensioen 5 extra dagen betaald verlof. Voor de deeltijdwerknemer wordt het aantal dagen naar rato van de overeengekomen arbeidsduur vastgesteld. Deze dagen zijn bestemd voor het volgen van speciale pensioeringscursussen.”

• **Vakantiedagen (art. 2.8), alinea “Ziek tijdens de vakantie”:**

Wordt aangepast naar:

“Ziek tijdens de vakantie

Als een werknemer een vakantieaanvraag heeft gedaan en deze door de werkgever is goedgekeurd, en de werknemer wordt voor aanvang of tijdens die vakantie ziek, dan gelden de volgende regels:

- *De ziekte dagen worden eerst van het bovenwettelijke vakantiesaldo van dat kalenderjaar van de werknemer afgeschreven, voor zover dat saldo toereikend is. De werkgever kijkt hiermee op grond van de cao toelaatbaar af van de wet.*

- *Is het bovenwettelijke saldo onvoldoende, dan mag de werkgever de resterende vakantiedagen alleen van het wettelijke saldo afschrijven als de werknemer daarmee instemt. Van instemming kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de werknemer ondanks zijn ziekte toch van de vakantie kan genieten, of wanneer hij er de voorkeur aan geeft loon over een vakantiedag te ontvangen in plaats van loon tijdens ziekte, dat op grond van deze cao lager kan zijn.*

Als de werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, moet hij dat direct aan zijn werkgever doorgeven overeenkomstig het bij werkgever geldende verzuimreglement."

- **Arbeidstijd (art. 2.1), Extra regels voor de arbeidstijd, 1^{ste} bullet:**

Wordt aangepast naar:

"Werknemers van 62 jaar of ouder zijn niet verplicht volle werkweken te maken. Zij mogen hun werkweek terugbrengen naar 35 uur. Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden die op basis van arbeidsduur worden vastgesteld, worden in dat geval naar rato aangepast."*

**Note: De werknemer die al vóór 1 juli 2026 met de werkgever hierover afwijkende afspraken heeft gemaakt, behoudt deze afspraken.*

- **Salarisbetaling bij ziekte (art. 3.12), alinea "Bruto inkomen tijdens ziekte voor de handelsvertegenwoordiger":**

Wordt aangepast naar:

"Salarisbetaling bij ziekte voor de handelsvertegenwoordiger

Eerste ziektejaar

De handelsvertegenwoordiger die ziek is, krijgt gedurende het eerste jaar van zijn ziekte 12 maanden lang 100% van zijn bruto maandinkomen als bedoeld in artikel 7:629 BW doorbetaald.

Tweede ziektejaar

De handelsvertegenwoordiger die langer dan 12 maanden ziek is, krijgt vervolgens nog maximaal 12 maanden 70% van zijn bruto maandinkomen als bedoeld in artikel 7:629 BW. Hij krijgt daarop een toeslag van 10% van zijn bruto maandinkomen als hij meewerkt aan de re-integratie-inspanningen als bedoeld in artikel 7:658a BW.

In bepaalde gevallen krijgt de handelsvertegenwoordiger óók in zijn tweede ziektejaar 100% van zijn bruto maandinkomen doorbetaald. Namelijk als hij:

- *duidelijk nooit meer in staat is om te werken, bijvoorbeeld omdat hij ernstig chronisch ziek is; of*
- *ziek thuis is als gevolg van een bedrijfsongeval en zich voldoende inspant om te re-integreren; of andere werkzaamheden heeft aanvaard.*

Berekening bruto maandinkomen voor salarisbetaling bij ziekte

Het bruto maandinkomen is gelijk aan het gemiddelde over de laatste 12 maanden - of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd - onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Als de handelsvertegenwoordiger op grond van zijn arbeidsovereenkomst tijdens zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op provisie, krijgt hij geen aanvulling als:

- a. het provisiebedrag even groot of groter is dan de bedoelde aanvulling zou zijn en dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;*
- b. als het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling zou zijn en de werkgever bovendien het verschil bijbetaalt."*

- **Ongevallenverzekering voor de handelsvertegenwoordiger (art. 6.2):**

Wordt aangepast naar:

“De werkgever sluit voor de handelsvertegenwoordiger een ongevallenverzekering af. Deze verzekering garandeert een uitkering als de handelsvertegenwoordiger tijdens zijn werk een ongeval krijgt dat hem invaliditeit maakt of waaraan hij overlijdt.”

SCTX

De heer M. Groenendijk, voorzitter

.....

BIJLAGE

Salarisschalen per 1 augustus 2026

(Bruto maandsalarissen inclusief een verhoging van 3%)

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16	Wettelijk minimum (jeugd)loon					
17						
18						
19						
20						

Dienstjaren vanaf 21 jaar	I	II	III	IV	V	VI
0	Wettelijk minimum loon	WML	WML	WML	WML	
1		WML	WML	WML	€ 2540	€ 2668
2		WML	WML	WML	€ 2594	€ 2740
3		WML	WML	€ 2516	€ 2647	€ 2805
4		WML	€ 2488	€ 2563	€ 2696	€ 2872
5			€ 2521	€ 2608	€ 2750	€ 2939
6				€ 2657	€ 2801	€ 3005
7					€ 2848	€ 3071

WML = wettelijk minimum loon.

Zodra het wettelijk minimum loon uitkomt boven de in de tabel vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum loon.

Salarisschalen per 1 augustus 2027

(Bruto maandsalarissen inclusief een verhoging van 3%)

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
16	Wettelijk minimum (jeugd)loon					
17						
18						
19						
20						

Dienstjaren vanaf 21 jaar	I	II	III	IV	V	VI
0	Wettelijk minimum loon	WML	WML	WML	WML	
1		WML	WML	€ 2507	€ 2616	€ 2748
2		WML	€ 2492	€ 2546	€ 2672	€ 2822
3		WML	€ 2528	€ 2591	€ 2726	€ 2889
4		€ 2492	€ 2563	€ 2640	€ 2777	€ 2958
5			€ 2597	€ 2686	€ 2833	€ 3027
6				€ 2737	€ 2885	€ 3095
7					€ 2933	€ 3163

WML = wettelijk minimum loon.

Zodra het wettelijk minimum loon uitkomt boven de in de tabel vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum loon.