

Principeakkoord inzake de cao Visdetailhandel 2026 tussen het CNV (enerzijds) en de werkgeversorganisaties CVAH en VNV (anderzijds) .

Het CNV, CVAH en VNV (hierna genoemd partijen) hebben overeenstemming bereikt over de cao visdetailhandel 2026 waarin het navolgende wordt opgenomen:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar te beginnen op 1 januari 2026 en eindigende op 31 december 2026.

Loongebouw

Partijen zullen samen met EVZ (die ook betrokken is geweest bij de ontwikkeling van het huidige loongebouw) een (relatief nieuw) "minimumloonbestendig" loongebouw ontwikkelen met een duidelijke opbouw en structuur. Dit loongebouw wordt dan op 1-1-27 ingevoerd.

Loonsverhoging

De lonen worden op 1 januari 2026 verhoogd met 3,5%, waarbij de individuele lonen in centen op grond van het huidige artikel 5 lid 6 niet groter zullen zijn dan de verhoging van de hoogste loonschaal, (schaal 8, stap 8).

Vergoedingen en overige looncomponenten

Vergoedingen en overige looncomponenten worden verhoogd conform het volgende schema:

Betreft	Bedrag in 2026	Bedrag in 2025
Was-vergoeding*	€15 per maand <u>naar rato</u>	€10 per maand
Financieel Advies	€800	€750
POB	€275 per jaar met een max van €1325	€250 met een max van €1250
IL	€325 met een max van €1625	€300 met een max van €1500
Opname rijbewijs uit IL / POB	€1325	€1250
Loopbaancheck	€500 (wg / wn)	€487,50

* Rekening houdend met de eisen voor algemeen verbindend verklaring van de cao wordt de was-vergoeding in 2026 vergoed naar rato van het dienstverband. Het onderscheid naar een dienstverband van meer of minder dan 20 uur per week komt met het naar-rato principe per 1-1-2026 te vervallen.

Reiskostenvergoeding

Met ingang van 1 januari 2026 worden de kosten van het openbaar vervoer ook vergoed met €0,23 per km.

80-90-100 voor langdurige zorg voor mantelzorgers

De 80-90-100 regeling die geldt voor werknemers die 5 jaar voor hun AOW-leeftijd zitten (artikel 19 lid 1) wordt uitgebreid naar werknemers (van iedere leeftijd) **met zware** mantelzorgtaken voor de periode **zolang de mantelzorg duurt met een maximum van 1 jaar** en waarbij de werknemer **minimaal 5 jaar** in dienst is van de werkgever. De 5 jaarstelling begint opnieuw vanaf het moment dat de werknemer in het kader van mantelzorg zijn laatste verlofdag had opgenomen.

Onder **zware mantelzorg** worden situaties verstaan waarin een mantelzorger **langdurig en intensief** zorgt verleend aan iemand uit zijn of haar omgeving — een familielid of partner — en waarbij die zorg een **grote belasting** vormt, zowel **praktisch, fysiek of emotioneel**.

zware mantelzorg wordt omschreven aan de hand van bepaalde **criteria**, zoals:

1. **Zorgintensiteit**
 - a. meer dan **8 uur per week** aan zorgtaken.
 - b. of **meer dan 3 maanden** aaneengesloten zorg.
 2. **Type zorgtaken**
 - a. niet alleen praktische hulp (boodschappen, administratie), maar ook
 - b. **persoonlijke verzorging** (wassen, aankleden) of
 - c. **verpleging** of **nauwe betrokkenheid bij de zorg** (ziekenhuisbezoeken, regelmatig bezoeken met de persoon die zorg krijgt aan arts/psycholoog/(fysio)therapeut en andere zorgprofessionals, beslissingen over zorg).
 3. **Belastingniveau**
 - a. De mantelzorger ervaart de zorg als **(zeer) zwaar of belastend**.
 - b. Er is veelal sprake van **weinig tijd voor zichzelf, slaaptkort**, of **emotionele uitputting**.
 4. **Afhankelijkheid van de zorgontvanger**
 - a. De persoon die zorg krijgt is in hoge mate afhankelijk van de mantelzorger.
- De 80- 90-100 regeling voor langdurige zorg voor mantelzorgers en langdurige rouw wordt beperkt tot mantelzorg gegeven aan/rouw over partner, (klein)kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager of schoonouder, zoals uitgewerkt in artikel 18 lid 2 van de cao;
 - De regeling geldt voor werknemers met een fulltime dienstverband;
 - De regeling stopt automatisch bij het einde van het dienstverband;
 - Deze 80-90-100-regeling houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie- en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 100% pensioen opbouwt;
 - Het mantelzorg/rouwverlofverlof wordt aangevraagd bij de bedrijfsleiding;
 - De bedrijfsleiding kan het verzoek weigeren in geval van zwaarwegend bedrijfsbelang;
 - Het mantelzorg/rouwverlof kan niet worden opgenomen in combinatie met andere verlofregelingen zoals ouderschapsverlof en dergelijke;
 - Rouwverlof fulltime verbanden, 3 maanden 80-90-100 regeling mogelijk met daarbij verwijzing naar het protocol/ checklist CNV voor de leidinggevenden;
 - Voor de zware mantelzorgregeling wordt een aparte subsidiepot ingericht die niet ten koste gaat van de "ouderenregeling."

Kortdurend verlof bij rouwverwerking of mantelzorg

Partijen zijn van mening dat werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid moeten krijgen om bij een fulltime contract **16 uur betaald verlof per jaar** te kunnen opnemen bij rouwverwerking of kortdurende acute mantelzorg, met als doel het tijdelijk ontlasten van de werknemer, zodat deze duurzaam inzetbaar blijft en arbeidsverzuim wordt voorkomen. **Bij parttimecontracten** wordt dit verlof **naar rato** toegepast.

Verder wordt in een protocol verwezen naar de brochure rouwverlof van het CNV waarbij de aanbevelingen voor de werkgever letterlijk in een protocol worden opgenomen.

Vakbondsverlof

In de redactie van het betreffende cao-artikel wordt duidelijk het woord vakbondsverlof opgenomen en wordt het aantal dagen verlof met één uitgebreid naar 3 dagen per jaar.

Imagocampagne

Partijen spannen zich in om de sector een positief imago te geven. Het CNV zal via zijn kanalen, bladen, Nieuwsbrieven etc, betrokken zijn/worden en hieraan aandacht besteden.

Gelijke Beloning voor hetzelfde werk zonder onderscheid

Gelijke beloning voor hetzelfde werk (tussen mannen en vrouwen) is het uitgangspunt in de bedrijfstak. Alleen wanneer een afwijkende beloning objectief uitlegbaar is mag een werkgever hiervan afwijken. De werkgever dient er actief zorg voor te dragen dat er sprake is van gelijke beloning. Dit betekent dat beloningsverschillen tussen werknemers met gelijke functie of gelijke verantwoordelijkheden worden voorkomen en, als ze toch bestaan, worden opgeheven.

Ervaringsjaren, waarop de periodieken in de salarisschalen zijn gebaseerd is een voorbeeld van een objectief uitlegbaar criterium.

Redactioneel

In 2026 wordt aan artikel 19 lid de laatste zin het woord **fulltime** toegevoegd. Er komt dan te staan: Voorwaarde voor deelname aan deze zogenaamde 80-90-100-regeling is dat de werknemer de laatste 10 jaar een onafgebroken **fulltime** dienstverband heeft bij zijn werkgever. " Werknemers die in 2025 op grond van de bewoording in 2025 recht menen te hebben op de 80-90-100, maar een afwijzing krijgen, kunnen op grond van de artikel 7 in bijlage 8 van de cao een beroep doen op de geschillenregeling.