

Eindbod COV voor een nieuwe cao Vleessector

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van **16 maanden**. Van 1 mei 2025 tot 1 september 2026.

Loon

In totaal worden de lonen tijdens deze cao verhoogd met **5,4%** in twee momenten. Wij stellen voor om de cao-boekjes lonen en de feitelijke lonen, met uitzondering van de feitelijke lonen voor medewerkers die zijn ingeschaald in B0 en B1 per 1 mei 2025 met **3,5%** te verhogen en per 1 januari 2026 met **1,9%** te verhogen.

Voor medewerkers ingeschaald in B0 en B1 worden de lonen vastgesteld op het wettelijk minimumloon en per 1 januari en 1 juli van elk kalenderjaar aangepast op basis van de wettelijke indexering. Bij de implementatie van een nieuw loongebouw wordt de uitzondering voor de schalen B0 en B1 heroverwogen.

Invoering functiewaardering

Het herziene functiewaarderingssysteem uit 2021 wordt vanaf 1 januari 2026 in de cao geïmplementeerd. Uiterlijk op 1 september 2026 moeten alle werknemers opnieuw zijn ingedeeld volgens het nieuwe functiehandboek.

Om dit functiehandboek goed te implementeren stellen we de volgende afspraken voor:

1. Het nieuwe functiehandboek is onderdeel van de cao.
2. Wij stellen voor in de cao de volgende regeling op te nemen:
 - a. *Actualisering leidt tot een hogere indeling:*

De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in zijn nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient, maar nooit lager is dan het loon dat de werknemer nu verdient.
 - b. *Actualisering leidt tot een lagere indeling:*

De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in zijn nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient. Indien de nieuwe indeling leidt tot een lager loon, wordt het verschil omgezet in een “nieuwe persoonlijke toeslag”. Deze toeslag is waardevast en stijgt mee met toekomstige cao-verhogingen. Voor medewerkers die al een persoonlijke toeslag ontvangen vanwege een eerdere inschaling als gevolg van een nieuw functiewaarderingssysteem, wordt deze toeslag meegeteld bij het basisloon voor de indeling in het nieuwe loongebouw. Andere persoonlijke toeslagen die losstaan van een inschaling blijven buiten beschouwing voor het bepalen van de nieuwe inschaling.

De gevolgen van de indeling wordt met terugwerkende kracht per **1 april 2026** doorgevoerd.

Bij de invoering van een nieuw loongebouw, wordt opgenomen dat medewerkers vanaf 18 jaar het loon voor een volwassen medewerker ontvangen.

Wtta-Module

Vooruitlopend op de invoering van de Wtta stellen wij voor in artikel 57 van de cao toe te voegen dat opdrachtgevers per 1 januari 2026 alleen mogen werken met uitzendbureaus die zijn getoetst op en voldoen aan de SNA Wtta module. Uitzendbureaus vallend onder de cao voor de vleessector dienen per die datum te zijn getoetst op het voldoen aan de SNA Wtta module.

Weekbetaling en vakantietoeslag

Wij stellen voor dat gespecialiseerde uitzendbureaus de mogelijkheid krijgen om werknemers in dienst bij hen ook per week te betalen en bij iedere salarisbetaling 8% vakantietoeslag uit te betalen.

Standaarddocumenten

Wij stellen voor de door COV ontwikkelde Checklist selectie uitzendbureau en Modelovereenkomst als handreiking in de cao op te nemen. In de checklist wordt een extra verwijzing naar artikel 11 van de cao vleessector opgenomen over het beschikbaar stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Verbeteren positie flexmedewerkers

Inzet van de COV is dat per 1 juli 2026 minimaal 50% van de werknemers in de vleessector in eigen dienst van de opdrachtgever is, met een ambitie naar meer medewerkers in eigen dienst in de periode daarna.

Op verzoek van de vakbonden is het voorstel om het minimumpercentage van 50% in deze cao op te nemen uit het eindbod geschrapt. Zij hechten eraan kwantitatieve afspraken over deze transitie integraal aan de orde te stellen in de nieuw in te richten paritaire commissie 'Positie flexkrachten vleessector'

Er wordt een concreet en ambitieus pakket aan maatregelen ontwikkeld gericht op het verbeteren van de positie van uitzendkrachten en van internationale medewerkers in de vleessector en op het borgen dat er geen wijdverspreide en stelselmatige misstanden aan de orde zijn bij hun inzet in de vleessector.

- Actieprogramma sociale partners gericht op het reduceren van meldingsplichtige arbeidsongevallen. Op basis van de nulmeting van NLA over 2018-2022 wordt een reductie bepaald. Het streven is om het aantal meldingsplichtige ongevallen in de roodvleessector in drie jaar met 25% terug te brengen.
- Vakbonden krijgen per direct toegang tot de kantines. De voorwaarden worden centraal door sociale partners gezamenlijk vastgelegd in een protocol.
- Sociale partners in de vleessector verzoeken gezamenlijk SNCU om cao-controles uit te voeren op gespecialiseerde uitzendbureaus in de vleessector. De (effectiviteit van de) controle wordt periodiek door de in te stellen paritaire commissie geëvalueerd.

- Sociale partners stellen een paritaire commissie ‘Positie flexkrachten vleessector’ in. Deze paritaire commissie bestaande uit sociale partners en mogelijke externe adviseurs ziet toe op de naleving van de gezamenlijke afspraken om de positie van flexkrachten in de vleessector te verbeteren, waaronder de naleving van de cao Vleessector door gespecialiseerde uitzendbureaus. Daarnaast zet deze paritaire commissie zich ook in om meer geschikte woonruimte voor internationale medewerkers in de directe omgeving van vleesbedrijven te realiseren.

Aanbieden arbeidsovereenkomst opdrachtgever

Wij stellen voor om de termijn genoemd in artikel 34c lid 1 te verlagen van 5 naar 2 jaar. Opdrachtgevers hebben de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan twee jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Seniorenregeling

Wij stellen voor in de cao op te nemen dat de keuze voor een van de seniorenregelingen niet definitief is. De werknemer kan per ingang van een nieuw kalenderjaar van regeling wisselen. Een werknemer geeft de wens hiertoe uiterlijk drie maanden voor het eind van het kalenderjaar door aan de werkgever.

Artikel 51 WIA-Verzekering

Wij stellen voor om in artikel 51 op te nemen dat de werknemer maximaal 50% betaalt van het dan geldende percentage van de mantelovereenkomst. Indien de premie hoger is dan dit geldende percentage, dan komt het verschil in premie voor rekening van de werkgever.

Financieel inzicht gesprek vanaf 60 jaar

Wij stellen voor de leeftijdsgrens definitief te verlagen van 63 naar 60 jaar.

Overwerk parttime medewerkers

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken in voltijd en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. Wij stellen voor om de cao in lijn met deze uitspraak artikel 28 lid 2 het volgende op te nemen:

Onder overwerk wordt verstaan: de uren die een werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt en die uitgaan boven:

- a. per dag: 25% meer dan het voor hem geldende rooster voor die dag;
- b. per week: 25% meer dan het voor hem geldende rooster voor die week, ná aftrek van de overuren zoals genoemd onder a;

- c. per kwartaal: het aantal uren dat meer is gewerkt dan een kwart van de overeengekomen bruto arbeidsduur in het kalenderjaar.

Redactioneel

1. Artikel 52 terugdringen ziekteverzuim:

Wij stellen voor om in dit artikel voor chronische zieken op te nemen dat werknemer met een deugdelijke verklaring van de bedrijfsarts onderbouwt dat er sprake is van een chronische ziekte, dit met het doel om de tekst AVG-proef te maken. De werkgever faciliteert dat de werknemer een bezoek kan brengen aan de bedrijfsarts. De kosten van de bedrijfsarts komen voor rekening van de werkgever.

2. Artikel 36 behoud van loon bij verzuim:

Wij stellen voor het geregistreerd partnerschap en de geregistreerde partner in dit artikel gelijk te stellen aan het huwelijk en de echtgenoot.

RVU Protocolafpraak

De huidige RVU-regeling wordt verlengd t/m 31 december 2025. In deze regeling en in de nieuw overeen te komen regeling vanaf 1 januari 2026 tellen de jaren dat een medewerker via een uitzendbureau werkzaam was in de vleessector mee voor het bepalen van de 20 jaar referte. De medewerker dient dit wel zelf aan te tonen. Partijen treden in overleg om te komen tot een nieuwe RVU-regeling per 1 januari 2026.