



Akkoord cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027

Ondergetekenden, partijen bij de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit, te weten:

- a. FNV Handel, gevestigd te Utrecht;
- b. CNV, gevestigd te Utrecht;
- c. RMU Werknemers, gevestigd te Veenendaal

als werknemersorganisaties enerzijds en

- GroentenFruit Huis, gevestigd te Zoetermeer

als werkgeversorganisatie anderzijds, verklaren hierbij overeenstemming te hebben bereikt over een akkoord voor een nieuwe cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit.

Het akkoord bevat de volgende afspraken:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, lopend van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

2. Initiële salarisverhoging

- Per 1 juli 2026 worden de salarissen en salarisschalen met minimaal 0,75% verhoogd (zie ook 3. Aanpassing A-schaal);
- Per 1 januari 2027 worden de salarissen en salarisschalen met minimaal 2,75% verhoogd.

3. Aanpassing A-schaal

Door opnieuw een stijging van het Wettelijk Minimumloon van 1,9% per 1 juli 2026, is de A-schaal "in elkaar gekropen". Trede A0 komt bij een loonstijging van 0,75% per 1 juli 2026 onder het Wettelijk Minimumloon terecht. Door het toepassen van de stijging van het Wettelijk Minimumloon van 1,9% op trede A0, wordt het verschil tussen trede A0 en A1 minimaal.

De loonstijging van 0,75% per 1 juli 2026 en 2,75% per 1 januari 2027 wordt daarom gecombineerd met het vervallen van trede A1 binnen schaal A. Dit betekent concreet dat de huidige trede A1 op 1 januari 2027 verdwijnt en dat trede A0 gekoppeld blijft aan het niveau van het Wettelijk Minimumloon. De oude trede A2 wordt dan de nieuwe trede A1, trede A3 de nieuwe trede A2, enzovoorts. Werknemers behouden hierbij alle opgebouwde rechten, waaronder de opgebouwde tijd in dienst en het recht op minimaal de afgesproken cao-loonstijgingen.

Door deze aanpassing wordt het aantal tredes in de A-schaal verkort en schuift de gehele schaal feitelijk een stap op. Voor werknemers betekent dit dat zij sneller door de schaal heen groeien en eerder op een hoger loonniveau uitkomen. Deze aanpassing sluit beter aan bij de aard van het werk in deze schaal, waar relatief snelle doorgroei gebruikelijk is, en zorgt ervoor dat de onderkant van het loongebouw compacter en overzichtelijker wordt ingericht.



4. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer wordt per 1 juli 2026 verhoogd van minimaal € 0,18/km naar minimaal € 0,22/km. De andere criteria blijven ongewijzigd van kracht.

5. Duurzame inzetbaarheidsregeling

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over een nieuwe regeling die bijdraagt aan gezond en inzetbaar blijven tot aan het pensioen. De regeling houdt in dat medewerkers vanaf drie jaar vóór hun AOW-leeftijd 80% gaan werken, met behoud van 100% salaris en 100% pensioenopbouw.

Met deze duurzame inzetbaarheidsregeling krijgen medewerkers in bepaalde functies de mogelijkheid om in de laatste fase van hun loopbaan minder te werken, terwijl hun inkomen en pensioenopbouw op peil blijven. De regeling is gericht op medewerkers in de schalen A en B en een aantal uitvoerende functies in schaal C (productie, logistiek en facility), die langdurig in de sector werkzaam zijn geweest. Om deel te kunnen nemen geldt dat zij in de vijf jaar vóór de AOW-leeftijd minimaal acht jaar onafgebroken in de sector hebben gewerkt.

Met deze afspraak willen sociale partners ruimte bieden voor een betere balans tussen werk en privé in de laatste jaren voor pensionering, en bijdragen aan het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers in fysiek belastende functies.

De regeling kan worden aangevraagd vanaf 1 juli 2026 en gaat in vanaf 1 januari 2027. Sociale partners hebben hierbij een overgangsregeling afgesproken voor werknemers die reeds gebruikmaken van de huidige seniorenregeling. De duurzame inzetbaarheidsregeling en de seniorenregeling kunnen niet gecombineerd worden.

6. Pensioengevend loon

Per 1 januari 2027 stijgt het maximaal pensioengevend loon met €500, boven op een eventuele verhoging door de stijging van de franchise.

7. Weigeren van overwerk (artikel 2.4.2. b)

Sociale partners hebben afgesproken dat de leeftijd waarop overwerk niet meer verplicht is, per 1 januari 2027 wordt verhoogd van 50 naar 55 jaar. Na 1 januari 2027 zal de leeftijd waarop overwerk mag worden geweigerd evenredig meestijgen met de AOW-leeftijd die jaarlijks wordt vastgesteld door het kabinet.

8. Vakbondsfaciliteiten

In artikel 7.4.1. a van de cao wordt gesproken over "vertegenwoordigers van werknemers" en de verplichting hen tijdig te betrekken bij voorgenomen beleidsbeslissingen in de onderneming, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, met als doel de nadelige gevolgen, die de beslissingen voor werknemers kunnen hebben, zoveel mogelijk te beperken. Er heerste onduidelijkheid over de interpretatie van "vertegenwoordigers van werknemers". In navolging van de protocolafspraken uit het akkoord van 2025/2026 zijn sociale partners overeengekomen de tekst als volgt aan te passen:

" 7.4.1. Overleg met (betrokken) werknemers, OR en vakbonden

a. *Is de werkgever van plan besluiten te nemen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de omvang of kwaliteit van de werkgelegenheid in de onderneming? En heeft hij 35 of meer werknemers? Dan bespreekt hij zijn plannen tijdig met:*

- *de betrokken werknemers;*
- *in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden met de medezeggenschap (Ondernemingsraad, Personeelsvertegenwoordiging of Personeelsvergadering);*
- *de vakbonden.*

Het doel van het overleg met de vakbonden is de nadelige gevolgen van de te nemen besluiten zo beperkt mogelijk te houden."

Daarnaast hebben sociale partners de afspraak gemaakt om een definitie van vakbonden op te nemen, ter voorkoming van het sluiten van een cao met een partij die niet aan deze voorwaarden voldoet. Deze afbakening draagt tevens bij aan de borging van voldoende legitimiteit en draagvlak van de betrokken vakbonden, alsmede aan een zorgvuldige en evenwichtige belangenbehartiging van werknemers binnen het cao-overleg. De volgende definitie wordt opgenomen in de cao:

"Waar in deze cao wordt gesproken van een vakorganisatie wordt een onafhankelijke vakbond bedoeld;

Een onafhankelijke vakbond:

- a) *heeft als doel de belangen van werknemers te vertegenwoordigen, onder meer door het sluiten van cao's;*
- b) *heeft een verenigingsstructuur zonder organisatorische of economische verplechting met de werkgever of derden, en waarin een algemene vergadering of ledenparlement het hoogste orgaan is;*
- c) *is open voor alle werknemers die lid willen worden, en heeft leden die werkzaam zijn bij de werkgever;*
- d) *heeft een democratische structuur, en ondertekent geen cao's zonder dat een meerderheid van stemmende leden die onder de cao vallen voor die cao hebben gestemd;*
- e) *legt haar inzet, voor (cao)onderhandelingen ter stemming voor aan de leden die onder die cao vallen, en handhaaft alleen een inzet waarvoor de leden hebben gestemd;*
- f) *is niet afhankelijk van de financiering, inmenging en faciliteiten van werkgevers, en zou in staat zijn haar vakbondsfunctie volwaardig te vervullen zonder de middelen die de werkgever ter beschikking stelt;*
- g) *heeft ten minste twee jaar rechtspersoonlijkheid;*
- h) *is bereid en in staat om cao-afspraken af te dwingen."*

9. Doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd

Sociale partners erkennen dat medewerkers steeds vaker de wens hebben om langer actief te blijven in het arbeidsproces. Sociale partners vinden het belangrijk om ruimte te bieden voor maatwerk en hierover het gesprek tijdig en open te voeren. Daarom spreken zij het volgende af:

"Uiterlijk 6 maanden voordat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, kan de werknemer vrijwillig een gesprek aanvragen met de werkgever. In dit gesprek bespreken zij de mogelijkheid om na de AOW-leeftijd te blijven werken. Als doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd mogelijk is, maakt de werkgever inzichtelijk wat de gevolgen daarvan zijn voor het bruto-inkomen van de werknemer bij de werkgever."

Doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd kan financiële en fiscale gevolgen hebben die per persoon verschillen en niet altijd eenvoudig inzichtelijk zijn. Werkgever kan hierin nadrukkelijk geen volledig individueel advies bieden. Om bewustwording te vergroten, stellen sociale partners daarom een beknopte leaflet op met basisinformatie over mogelijke financiële effecten. Deze ondersteunt medewerkers en leidinggevendenden bij het tijdig signaleren van aandachtspunten en het zo nodig inwinnen van persoonlijk advies.

10. Mantelzorg

Sociale partners hebben afgesproken de aanbeveling voor mantelzorg in de cao als volgt aan te scherpen:

"Het onderwerp mantelzorgverlening en de impact daarvan op de werk/privé balans hoort thuis in het gesprek tussen de werkgever en de werknemer. Het vroegtijdig bespreekbaar maken van mantelzorgverlening zorgt voor wederzijds begrip en duidelijkheid bij zowel werknemer als werkgever. In overleg met elkaar komen zij tot een maatwerkafspraken. De werkgever houdt rekening met de behoefte van de werknemer en schenkt ook aandacht aan de werkdruk van directe collega's. Afhankelijk van het overleg kunnen er onder meer maatwerkafspraken gemaakt worden over:

- *hoe werktijden flexibel aangepast kunnen worden aan de mantelzorgverlening*
- *hoe een eventuele teruggang in salaris (tijdelijk) opgevangen zou kunnen worden."*

Protocolafspraken

11. Seizoensarbeid

Sociale partners constateren dat in het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers de ketenregeling wordt aangepast, waarbij de huidige onderbrekingstermijn van zes maanden wordt verlengd naar vijf jaar. Het wetsvoorstel biedt daarnaast de mogelijkheid om bij cao voor seizoensarbeid een uitzondering overeen te komen.

Vooruitlopend op de beoogde inwerkingtreding van deze wet per 1 januari 2027, dan wel 1 januari 2028, spreken sociale partners af om gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk te onderzoeken in hoeverre binnen de sector sprake is van seizoensgebonden arbeid en welke



gevolgen de wetswijziging heeft voor werkgevers en werknemers, waaronder de gevolgen van het al dan niet opnemen van een regeling voor seizoensarbeid in de cao.

Sociale partners zullen de uitkomsten van dit onderzoek bespreken en betrekken bij hun overleg over een volgende cao.

12. Werkingssfeer cao en verplichtstelling pensioen

Sociale partners constateren nog steeds dat er verschillen bestaan tussen de werkingssfeer van de cao en die van de verplichtstelling van het pensioenfonds. Partijen achten het wenselijk deze werkingssferen beter op elkaar af te stemmen en daarbij tevens te beoordelen of de werkingssfeer van de cao nog aansluit bij de huidige ontwikkelingen in de sector en alle ondernemingen omvat waarvoor de cao bedoeld is.

Sociale partners spreken daarom af om gedurende de komende periode gezamenlijk, en waar nodig met externe begeleiding, uitvoering te geven aan de bestaande protocolafpraak uit artikel 9.7.3.a van de huidige cao.

Sociale partners zullen de voortgang en uitkomsten van dit traject periodiek met elkaar bespreken en bezien welke vervolgstappen passend zijn.

Overige afspraken

13. Flexibel roosteren (artikel 2.2.2.)

Sociale partners spreken af om tijdens het overleg over de volgende cao het onderwerp flexibele roosters opnieuw gezamenlijk te agenderen.

Aldus overeengekomen,
Zoetermeer, 24 juni 2026

Jethro Warbroek
FNV Handel

Rens van Hoogdalem - Braam
CNV

Mel Blonk
RMU Werknemers

Paul van de Kruijs
Voorzitter cao-commissie GroentenFruit Huis

Richard Schouten
Algemeen directeur GroentenFruit Huis