



Onderhandelingsresultaat cao Ambachtelijke Bakkerijen

De werkgeversorganisatie NBOV en de werknemersorganisaties FNV en CNV hebben op 9 april 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de eerste cao Ambachtelijke Bakkerijen. Deze cao is het vervolg van de op de ambachtelijke bakkersbedrijf van toepassing zijnde artikelen van deel a van de cao Bakkersbedrijf met de looptijd van 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025.

Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt 18 maanden; 1 maart 2025 tot en met 31 augustus 2026.

Loonontwikkeling

De functie-uurloontabel voor de functiegroepen algemeen, financieel, administratief, ICT, Kwaliteit & Productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2025 2,00%
- per 1 januari 2026 2,25%
- per 1 juli 2026 2,75%

De jeugdlonen in schaal 4 en 5 in de functie-uurloontabel komen te vervallen.

Voor de functie-uurloontabel commercie geldt het volgende.

De functie-uurloontabel wordt **per 1 juli 2025** verhoogd met 1% plus € 0,17.

De tabel wordt als volgt:

leeftijd	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	4,97	6,05								
17	5,69	6,93	7,32	7,96	8,86					
18	7,20	7,96	8,39	9,11	10,15					
19	8,64	9,18	9,68	10,52	11,71					
20	11,52	11,52	11,52	12,32	13,73					
3	14,40	14,40	14,40	15,16	16,80	17,16	17,73	18,22	18,83	19,61
4		14,40	14,52	15,49	17,17	17,51	18,12	18,76	19,48	20,35
5		14,40	14,94	15,80	17,53	17,83	18,59	19,31	20,15	21,13
6		14,40	15,32	16,13	17,85	18,17	19,01	19,84	20,77	21,85
7		14,64	15,70	16,49	18,19	18,54	19,42	20,41	21,43	22,63
8						18,87	19,82	20,99	22,08	23,33
9							20,25	21,53	22,75	24,11
10								22,06	23,35	24,83
11									24,06	25,59
12										26,36

Vanaf **1 januari 2026** geldt een nieuwe functie-urloontabel commercie met de volgende uitgangspunten

Werknemers van 15 jaar tot en met 20 jaar

- Er wordt een leeftijdsschaal voor 15-jarigen toegevoegd op basis van het wettelijke percentage
- De jeugdloonschalen 4 en 5 komen te vervallen
- Het percentage dat tot 1 januari 2026 geldt om de jeugdlonen af te leiden van het vakvolwassenloon wordt per 1 januari 2026 met 2% verlaagd en vervolgens toegepast op het vakvolwassenloon per 1 januari 2026.

Werknemers van 21 jaar en ouder

- Voor loonschaal 1 geldt het wettelijk minimumuurloon
- Voor loonschaal 2 trede 1 geldt het wettelijk minimumuurloon plus 1%
- Voor loonschaal 2 trede 2 geldt trede 1 plus 2%
- Voor loonschaal 2 trede 3 geldt trede 2 plus 2%
- Voor loonschaal 3 trede 1 geldt het wettelijk minimumuurloon plus 2%
- Voor loonschaal 3 treden 2, 3 en 4 geldt een aanpassing zodat het loongebouw een logische opbouw heeft
- Voor loonschaal 3 trede 5 geldt een loonsverhoging van 1,25% plus € 0,17
- Voor de loonschalen 4 tot en met 10 geldt een verhoging van 1,25% plus € 0,17

De tabel wordt dan als volgt:

leeftijd	Schaal										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
15	4,41	4,45									
16	5,07	6,11									
17	5,80	7,00	7,47								
18	7,35	8,04	8,56								
19	8,82	9,27	9,87								
20	11,76	11,87	11,99								
1	14,69	14,84	14,99	15,52	17,18	17,54	18,13	18,62	19,24	20,03	
2		15,14	15,29	15,86	17,55	17,90	18,51	19,17	19,89	20,77	
3		15,44	15,52	16,17	17,92	18,23	18,99	19,72	20,57	21,56	
4			15,68	16,50	18,24	18,57	19,41	20,26	21,20	22,30	
5			16,07	16,87	18,59	18,94	19,83	20,84	21,87	23,09	
6						19,27	20,24	21,42	22,52	23,79	
7							20,67	21,97	23,21	24,58	
8								22,50	23,81	25,31	
9									24,53	26,08	
10										26,86	

Vanaf **1 juli 2026** geldt het volgende.

Werknemers van 15 jaar tot en met 20 jaar

- De jeugdloonschalen zijn een afgeleide van het vakvolwassenloon volgens het percentage dat vanaf 1 januari 2026 geldt.

Werknemers van 21 jaar en ouder

- Voor loonschaal 1 geldt het wettelijk minimumuurloon
- Voor loonschaal 2 trede 1 geldt het wettelijk minimumuurloon plus 1%
- Voor loonschaal 2 trede 2 geldt trede 1 plus 2%
- Voor loonschaal 2 trede 3 geldt trede 2 plus 2%
- Voor loonschaal 3 trede 1 geldt het wettelijk minimumuurloon plus 2%
- Voor loonschaal 3 treden 2 tot en met 5 geldt een loonsverhoging van 1,75% plus € 0,17
- Voor de loonschalen 4 tot en met 10 geldt een verhoging van 1,75% plus € 0,17

De tabel wordt dan als volgt:

leeftijd	Schaal										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
15	4,50	4,54									
16	5,17	6,24									
17	5,92	7,14	7,62								
18	7,49	8,20	8,73								
19	9,00	9,45	10,07								
20	11,99	12,11	12,23								
1	14,99	15,14	15,29	15,96	17,66	18,02	18,61	19,11	19,75	20,55	
2		15,44	15,73	16,30	18,03	18,38	19,01	19,67	20,41	21,31	
3		15,75	15,96	16,63	18,40	18,72	19,50	20,24	21,10	22,11	
4			16,13	16,96	18,73	19,06	19,92	20,79	21,74	22,86	
5			16,52	17,33	19,08	19,45	20,35	21,37	22,42	23,66	
6						19,78	20,77	21,96	23,09	24,38	
7							21,20	22,53	23,78	25,18	
8								23,07	24,40	25,93	
9									25,13	26,71	
10										27,50	

Halfjaar urensystematiek

Vanaf 1 april 2025 geldt er een halfjaar urensystematiek. Over een periode van 26 weken wordt het aantal te werken uren vastgesteld op basis van de uren in de arbeidsovereenkomst. Dat is de arbeidstijd in 26 weken. Voor een voltijdmedewerker komt dit neer op 988 uur arbeid in 26 weken. De regels voor het inroosteren zoals nu opgenomen in artikel 9 van deel a van cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 veranderen niet. Deze systematiek kan betekenen dat een werknemer niet iedere week, loonperiode of maand evenveel uren werkt. Wel krijgt de werknemer iedere maand/loonperiode hetzelfde functie-uurloon. Dit is gebaseerd op de uren in de arbeidsovereenkomst. Ook worden in de maand na afloop van elke loonperiode/maand alle toeslagen voor het werken op bepaalde uren (onregelmatigheidstoeslag) uitbetaald.

De periodes voor het berekenen van het aantal arbeidsuren van de werknemer lopen van 1 april tot en met 30 september en van 1 oktober tot en met 31 maart. Na afloop van de periode wordt vastgesteld hoeveel uur de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt.

De werknemer kan gedurende dit half jaar per week meer werken (plusuren) of minder werken dan zijn arbeidstijd (minuren). Heeft de werknemer plus- of minuren dan kan de werkgever deze binnen het half jaar in het rooster opnemen volgens de regels die gelden voor het inroosteren. Na afloop van het half jaar wordt het saldo plus- en minuren vastgesteld en afgerekend.

Heeft de werknemer na 26 weken meer gewerkt dan de vastgestelde arbeidstijd (een positief saldo 'plusuren')? Dan worden deze uren aangemerkt als overuren. De werknemer kan aangeven hoe hij de overuren vergoed wil krijgen; in toeslag, in tijd of een combinatie hiervan.

Voor de eerste 24 overuren krijgt de werknemer een toeslag van 25% en voor de overuren daarna krijgt de werknemer een toeslag van 50%. Voor een parttimer geldt de 24 uur naar rato van zijn uren in de arbeidsovereenkomst.

Kiest een werknemer voor tijd? Dan krijgt de werknemer de toeslag van 25% of 50% uitbetaald in tijd, 15 minuten of 30 minuten.

Kiest de werknemer voor tijd? Dan wordt deze tijd aangemerkt als tijd-voor-tijd uren. Voor het opnemen van deze uren geldt hetgeen zoals nu is opgenomen in artikel 29 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025. De werknemer neemt de uren op binnen 18 maanden na het ontstaan van de uren. Heeft de werknemer de tijd-voor-tijd uren dan niet opgenomen? Dan worden de uren uitbetaald.

Heeft de werknemer na 26 weken minder uren gewerkt dan de vastgestelde arbeidstijd? Dan komen deze minuren voor rekening en risico van de werkgever. Behalve als er minuren zijn en er geen recht op loon is omdat de reden van het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. In dat geval zal de werknemer de minuren binnen 18 maanden na het ontstaan van deze minuren inhalen. Lukt dat niet? Dan komen de minuren alsnog te vervallen. De werkgever mag de minuren niet verrekenen met de vakantie-uren of andere vormen van betaald verlof.

De werkgever kan de werknemer binnen het rooster niet verplichten meer dan 20% van de overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomst te werken. Wil de werkgever meer dan 20% inroosteren? Dan kan dit alleen in overleg met de werknemer.

Werknemers kunnen niet worden verplicht om uren te komen werken op een voor de werknemers afgesproken vaste vrije dag en/of op uren waarop de werknemer bij een andere werkgever in dienst is.

De werknemer, zowel de fulltimer als de parttimer, bouwt over alle gewerkte uren vakantietoeslag, vakantiedagen en pensioen op.

Werkt de werknemer op onregelmatige tijden zoals nu opgenomen in artikel 57 en 58 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025? Dan krijgt de werknemer hiervoor een toeslag. Dit verandert niet. Was de werknemer ingeroosterd op een onregelmatig uur, maar werkt hij die uren niet? Dan wordt de toeslag wel betaald als de oorzaak van het niet werken voor rekening en risico van de werkgever komt.

Als er in bedrijven betere afspraken zijn gemaakt op grond van hetgeen nu in artikel 13 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 is opgenomen, dan blijven die afspraken gelden. Tenzij in overleg met de medezeggenschap nieuwe of betere afspraken worden gemaakt.

Heeft de werknemer tijd-voor-tijd uren opgebouwd in het kader van artikel 13 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025? Dan worden deze nog behandeld volgens de afspraken die daarover zijn gemaakt.

Met de aanpassing van de systematiek komen de artikelen over overwerk zoals nu opgenomen in artikel 11 lid 1, 2 en 4 en artikel 22 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 te vervallen. Artikel 13 (tijd-voor-tijd regeling) vervalt eveneens.

Cao-partijen spreken af de regeling te evalueren. Dit gebeurt uiterlijk 3 maanden voordat de nieuwe cao ingaat. De wijze waarop wordt geëvalueerd, spreken cao-partijen nog af.

RVU

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoeken of en zo ja op welke wijze een RVU-regeling als recht in de cao opgenomen zou kunnen worden.

Vitaliteitsregeling

Werknemers die op of na 1 juli 2025 in dienst komen, kunnen gebruik maken van een 80-90-100 regeling en/of van een 60-80-100 regeling. Hiervoor gelden voor beide regelingen de volgende voorwaarde: De werknemer die hiervan gebruik wil maken is minimaal 5 jaar voor de ingangsdatum in dienst bij de werkgever.

Voor de 60-80-100 regeling geldt als aanvullende voorwaarde: Ingangsdatum vanaf 2 jaar voor AOW-leeftijd.

Voor werknemers die al in dienst zijn, blijft de 80-90-100 regeling zoals nu opgenomen in artikel 38 van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 ongewijzigd. Daarnaast kunnen die werknemers, als zij aan de voorwaarden voldoen, ervoor kiezen om gebruik te gaan maken van de 60-80-100 regeling.

Invulling van de vrije tijd

De vrije tijd die de werknemer krijgt bij gebruik maken van de regeling, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vormgegeven. Dat zou kunnen betekenen dat de parttimer op jaarbasis een hoeveel vrije tijd krijgt die de werknemer in overleg met de werkgever kan inroosteren in het betreffende jaar.

Niet in meer belasten ploegenrooster

De werknemer van 60 jaar en ouder zal niet worden verplicht om in een meer belastend ploegenrooster te gaan werken.

Loopbaanadvies

Werknemers krijgen de mogelijkheid om 1 keer per 5 jaar een loopbaanadvies te krijgen ter waarde van € 975,-. De kosten van het advies worden gefinancierd uit het Sociaal Fonds Ambachtelijke Bakkerijen. De werkwijze en het budget worden door het Sociaal Fonds vastgesteld.

Arbeidsongeschiktheid

Hetgeen nu is opgenomen in artikel 35 sub d van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 wordt aangepast zodat een werknemer ook in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid recht heeft op vakantietoeslag.

Functiehandboek

Aan het huidige functiehandboek worden de volgende functies toegevoegd: assistent winkerverkoper, marketing/communicatiemedewerker, patissier/chocolatier (vgl. banketbakker). In het loongebouw commercie zijn op dit moment geen functies ingedeeld in schaal 1. Met de nieuwe functiebeschrijvingen zou dit wel kunnen gebeuren. Als dat het geval is, zal duidelijk moeten zijn welke functies in schaal 1 horen zodat eventueel misbruik wordt voorkomen.

Vakbondstoegang werkvloer

In de cao wordt hierover het volgende opgenomen: Werkgevers onderschrijven het belang van vakbonden om in het bedrijf contact te kunnen hebben met hun leden. Om dit contact mogelijk te maken wordt in overleg met de werkgever afgesproken wanneer vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om dit overleg te houden.

Kortdurend zorgverlof

In de tekst zoals nu is opgenomen in artikel 31 lid 4 sub a van deel a van de cao Bakkersbedrijf met looptijd 1 juni 2023 tot en met 28 februari 2025 wordt de zin 'en langer duurt dan de drie dagen onbetaald verlof per jaar' geschrapt. De nieuwe tekst wordt dan als volgt:
De werkgever heeft een inspanningsverplichting om onbetaald verlof voor mantelzorg mogelijk te maken als een medewerker daar om vraagt. De medewerker en de werkgever gaan samen het gesprek aan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de medewerker wenselijk en noodzakelijk is. Het gaat daarbij om intensieve zorg en hulp aan dierbaren die voor een bepaalde periode structureel is.

Herschrijven cao

De cao-tekst wordt herschreven zodat deze toegankelijker en beter leesbaar wordt. Ook de structuur van de cao wordt aangepast. De aanpassingen mogen niet leiden tot inhoudelijke wijziging van artikelen. Mochten partijen het niet eens worden over de herschreven cao-tekst, blijft de oude tekst gelden.

Oprichten Sociaal Fonds Ambachtelijke Bakkerijen

Per 1 augustus 2025 richten partijen een Sociaal Fonds voor de Ambachtelijke Bakkerijen op. De premie voor het fonds is maximaal 0,8% en deze komt volledig voor rekening van werkgevers. De grondslag voor de premie is voornamelijk gelijk aan de grondslag zoals opgenomen in het huidige Sociaal Fonds Bakkersbedrijf. Mocht het nodig zijn de definitie van de grondslag te wijzigen waardoor over een bredere grondslag moet worden geheven dan wordt het premiepercentage zodanig aangepast dat het nominale bedrag van de premie-inkomsten op grond van de oude definitie gelijk blijft.

Het Sociaal Fonds gaat zich in ieder geval richten op de volgende onderwerpen:

- Imago en instroom
- Opleiden en ontwikkelen
- Vitaliteit en gezondheid
- Instroom, behoud, doorstroom en uitstroom van werknemers

De precieze uitwerking van het fonds vindt de komende periode plaats. De afspraken worden opgenomen in een aparte fonds-cao met een looptijd van 5 jaar.

Aldus overeengekomen op 9 april 2024

Werkgeversorganisatie

NBOV

Werknemersorganisaties

FNV

CNV