

STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie:

de werkgeversverenigingen:

Dutch Manufacturing Association, gevestigd te Tilburg;

Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd te Wageningen
alsmede Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, gevestigd te Liempde
enerzijds en

de werknemersverenigingen:

FNV, gevestigd te Utrecht en

CNV, gevestigd te Utrecht

anderzijds

zijn op 9 september 2025 gekomen tot een onderhandelingsresultaat voor de Cao voor de Houtverwerkende Industrie (hierna: de Cao). Uitgaande van en in aanvulling op de Cao 1 april 2024 tot en met 30 juni 2025 is het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

De Cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

De Cao eindigt van rechtswege na het verstrijken van de looptijd.

2. Loon en beloning

De loonschalen en werkelijk betaalde lonen als omschreven in artikel 4.1.5 worden als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 oktober 2025 met eerst een nominale verhoging van € 75,- bruto per maand en daarna 4 procent.

De loongrens van € 42.000, als onder meer vermeld in 4.1.4, wordt verhoogd naar € 47.000

3. Uitzendwerk

Als een uitzendkracht maximaal een jaar is ingehuurd krijgt deze een contract aangeboden voor (on)bepaalde tijd.

4. Reiskosten

De tekst van artikel 4.4.6 wordt nader aangescherpt in die zin dat onder de derde bullet, tweede punt, de passage “deze bepaling” wordt aangepast naar “onderstaande bepaling”.

5. 80/90/100 regeling

- De werknemer die binnen 6 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan deelnemen aan deze regeling.
- Bij de werknemer die er gebruik van maakt, wordt het saldo verlof en roostervrije dagen gebaseerd op 90% van het dienstverband.

6. Aanvullend geboorteverlof

- De werknemer die gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof zoals bedoeld in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), ontvangt gedurende dit verlof een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.
- De werkgever vult deze uitkering aan tot 85% van het feitelijk loon van de werknemer, met een maximum van 85% van het maximumdagloon zoals gehanteerd door het UWV.
- De aanvulling geldt uitsluitend voor de duur van het aanvullend geboorteverlof, met een maximum van vijf werkweken.
- De pensioenopbouw en verlofrechten tijdens het aanvullend geboorteverlof blijven ongewijzigd, tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer.
- Deze bepaling treedt in werking op 1 juli 2025. Er kan geen beroep worden gedaan op deze regeling voor aanvullend geboorteverlof dat is opgenomen vóór deze datum.

7. Overwerk

De in artikel 2.4.5, vierde punt, genoemde termijn voor compensatie, wordt verhoogd van 30 naar 60 dagen.

8. Functioneringsgesprek en werkdruk

Aan artikel 5.1.1 wordt de bepaling toegevoegd dat er jaarlijks een functioneringsgesprek wordt gehouden en dat werkdruk een vast onderdeel wordt van deze functioneringsgesprekken.

9. Vakbondscontributie

Artikel 4.4.8 wordt als volgt aangepast: “ De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk aan het eind van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen”.

10. Advies Savantis structurele verankering DI

- Het advies van Savantis op het gebied van duurzame verankering van DI in de sector, wordt overgenomen.
- Partijen spreken af dat, indien een werknemer gebruik maakt van de combinatie van een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (pago) met de zogeheten Duurzame Inzetbaarheid(DI) APK, dat in dat geval 50 procent van de kosten worden vergoed door het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie. Wanneer de werknemer enkel gebruik maakt van de pago, wordt 25 procent van de kosten vergoed. Aan het voorgaande wordt nadrukkelijk de voorwaarde verbonden dat deze afspraken alleen geldig zijn gedurende de looptijd van de Cao.

11. Redactioneel

Artikel 1.4.3, 2^e bullet,

Dit artikel wordt zodanig aangepast dat de vergewisplicht niet alleen de verloning, maar ook de overige essentiële arbeidsvoorwaarden betreft.

Artikel 4.1.5 tweede bullet

Aan dit artikel wordt de volgende noot toegevoegd: "Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week. Aan de individuele werknemer wordt ten minste het minimumuurloon dat geldt in het betreffende tijdvak over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren van de individuele werknemer in dat kalenderjaar, betaald."

Protocolafspraken

1. Ten aanzien van de zwaarwerkregeling/RVU, spreken partijen af dat zij, gedurende de looptijd van de Cao, een flinke inspanning zullen leveren en nadrukkelijk voorwerk zullen verrichten om tot een zwaarwerkregeling in de Cao te komen. Cao-partijen stellen hiervoor een projectgroep in. Hierbij geldt dat in ieder geval onderzoek zal worden gedaan naar de betaalbaarheid van deze regeling.
2. Cao-partijen spreken een tijdschema af om te komen tot een nieuw loon- en functiegebouw en zullen dit traject gedurende de looptijd van de Cao, binnen dit afgesproken tijdschema afronden. Cao-partijen stellen een projectgroep in, die zich hiermee zal bezighouden.
3. Cao-partijen spreken af dat zij de komende Cao-periode zullen gebruiken om de mogelijkheden te onderzoeken om te komen tot een individueel keuzebudget.

Amersfoort, 9 september 2025

Namens Dutch-Man, EPV en NVK:

.....
De heer W. van Dijk

Namens FNV:

Namens CNV:

.....
De heer P. Ansems

.....
De heer T. Alvi