

# CAO UITVAARTBRANCHE 2024-2026

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

### INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV en De Unie hebben op 15 april 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de Uitvaartbranche.

In het hiernavolgende worden de namen van de organisaties als volgt afgekort:

FNV: FNV

CNV: CNV

De Unie: De Unie

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen: BGNU

NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties: NARDUS

Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria: WVNC

### AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van 22 maanden: de cao zal gelden van 1 maart 2024 tot 1 januari 2026.
2. De feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao met 11% structureel verhoogd en voor buitenschalligen met 9%, en wel als volgt:
  - 7% per 1 mei 2024. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 7% maar 6%. Voor beide verhogingen geldt als voorwaarde dat uiterlijk 6 mei 2024 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
  - 3% per 1 januari 2025. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 3% maar 2%;
  - 1% per 1 juli 2025 (ook voor buitenschalligen)

Buitenschallig: de werknemer die (inclusief eventuele markttoeslag, vakantiebijslag en/of 13e maand) op de peildatum een hoger jaarinkomen ontvangt dan het maximum van schaal 9 van de cao: € 5.466,- x 12 x 1,08 = 70.839,36 (bruto, op fulltime basis). Peildatum: de laatste dag van de maand voorafgaand aan de betreffende loonsverhoging.

3. Er wordt in september 2024 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix cao) een eenmalige uitkering verstrekt van 1,17% van het bruto jaarsalaris, te berekenen op de in de uitvaartbranche gangbare en eerder toegepaste wijze (zie bijlage bij dit onderhandelingsresultaat)

4. Verrekening met 'cao-toeslag':

Bij het toekennen van de loonsverhoging per 1 mei 2024, dan wel met de eenmalige uitkering van september 2024, zal verrekening mogen plaatsvinden met de door diverse bedrijven, vooruitlopend op de totstandkoming van een cao, reeds vrijwillig toegekende 'cao-toeslagen' in die zin en in die mate dat werknemers geen voordeel, maar ook geen nadeel, genieten van die vrijwillig toegekende 'cao-toeslag' (onder welke benaming ook) ten opzichte van de werknemers in de branche die een dergelijke toeslag niet hebben gekregen.

5. Het loongebouw, zoals dat in de huidige cao staat, wordt verhoogd als volgt:

- met 7% per 1 mei 2024 mits tijdig (uiterlijk 6 mei a.s.) een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
- met 3% per 1 januari 2025;
- met 1% per 1 juli 2025.

6. De beschikbaarheidsvergoeding wordt met voornoemde indexaties (7%/3%/1%/) op voornoemde data verhoogd.

7. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het thans geldende fiscale maximum van 23 cent per kilometer; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd.

8. Thuiswerkvergoeding: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het fiscale maximum van € 2,35 per dag; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd.

9. Vergoeding bij dienstreizen wordt in de cao voortaan geformuleerd als '*€ 0,10 bruto p/km hoger dan de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*'.

10. Met ingang van 1 januari 2025 geldt voor de vanaf dat moment op te bouwen wettelijke vakantiedagen de wettelijke verjaringstermijn. Dit wordt gedaan om werknemers meer te stimuleren om daadwerkelijk vakantie op te nemen waarbij werkgevers worden gestimuleerd om dat ook mogelijk te maken. Zowel voor werkgever als werknemer geldt in dit verband een inspanningsverplichting. Overigens geldt een overgangstermijn: het saldo op 31 december 2024 aan wettelijke vakantiedagen wordt in 3 jaar ingezet. Slechts in bijzondere omstandigheden kan van deze regels worden afgeweken en dan wordt dat schriftelijk vastgelegd (door de werkgever).

11. Beschikbaarheidsdiensten:

- a) Een werkgever heeft de mogelijkheid de regelgeving met betrekking tot beschikbaarheidsdiensten te verruimen op een zodanige wijze en onder zulke voorwaarden dat verwacht mag worden dat de werkdruk daardoor niet toeneemt. Dit kan alleen op proefbasis (tot uiterlijk 31 december 2025) en uitsluitend met expliciete toestemming van de bij deze cao betrokken vakbonden.
- b) mede gegeven de uitkomsten van het werkdrukonderzoek Uitvaartbranche SPDI 2024 wordt het maximum aantal beschikbaarheidsdiensten per jaar teruggebracht tot:
  - i. 25% bij contracten kleiner dan 0,25 FTE en tot
  - ii. 50% bij contracten van 0,25 tot 0,5 FTE

12. De formulering van artikel 4.10 (pensioen) wordt aangepast in verband met wetgeving (toetredingsleeftijd 18 jaar) en om redactioneel-technische redenen. Een en ander is uitgewerkt in de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

13. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):

Het betreffende cao artikel wordt als volgt aangepast:

- i. Sinds 1 september 2022 bestaat voor werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend de mogelijkheid eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden.
- ii. Dit kan onder de voorwaarde dat de werknemer minstens 5 jaar van de 10 jaar direct voorafgaand aan het moment van vervroegd uittreden een zwaar beroep heeft uitgeoefend.
- iii. De werknemer kan tot maximaal 24 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uittreden.
- iv. De hoogte van de RVU-uitkering is afgeleid van de AOW-uitkering. Het is niet exact gelijk aan het AOW-bedrag, maar afgeleid van de netto AOW-uitkering. Het bedrag voor 2024 is € 2.182,- bruto per maand. Er wordt geen vakantiebijslag over betaald. Voor parttimers zal de uitkering een fulltime uitkering zijn, maar de duur van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage. Voorbeeld: de parttimer met een deeltijdpercentage van 50% kan niet 24 maar 12 maanden voor de AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling en krijgt dan de volledige (fulltime) uitkering.
- v. Werkgevers krijgen het meerdere t.o.v. 12 maanden op declaratiebasis 100% vergoed (dus met werkgeverslasten) van het cao Fonds.
- vi. De definitie van 'kleine werkgevers' wordt veranderd van 10 werknemers naar 10 FTE. Kleine werkgevers kunnen van het cao Fonds UVB een tegemoetkoming krijgen in de kosten van de RVU indien de kosten in een jaar vanwege RVU-deelname hoger worden dan 10% van de SV-loonsom bij die werkgever. De tegemoetkoming (op declaratiebasis) bedraagt 50% van de kosten (dus met werkgeverslasten).
- vii. Bij de zware beroepen zal ter voorkoming van misverstanden in de betreffende tabel in de cao worden geformuleerd dat er dan wel sprake moet zijn geweest van die benoemde zware omstandigheden (de tabel zal overigens op dit punt verduidelijkt worden); de bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever en bij verschil van mening kan het oordeel van de Geschillencommissie worden gevraagd.

Het betreffende reglement is opgenomen in de bijlage van de cao.

14. De formulering van artikel 1.2 (Algemeen Verbindend Verklaring / Dispensatie) wordt in de cao aangepast zodat duidelijk wordt aangegeven dat er onderscheid bestaat tussen 1) dispensatie van de gehele cao en 2) dispensatie van onderdelen van de cao; bovendien wordt de beslissingstermijn van drie maanden aangepast tot 'in beginsel' drie maanden (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).

15. De afspraken over de vakbondsfaciliteiten zijn gemoderniseerd (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).

### **PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO**

1. Reparatie 3e WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon.

Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier wederom opgenomen in de protocollaire afspraken.

2. WGA-premie: werkgevers zullen gedurende de looptijd van de cao het beleid van de afgelopen cao-periode op dit punt continueren: werkgevers die gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid mogen dat dus blijven doen en werkgevers die geen gebruik maken van de verhaalsmogelijkheid zullen dat gedurende de looptijd van deze cao wederom niet doen.
3. Banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: de bestaande afspraak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt gecontinueerd. Dit houdt in extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebanen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken.
4. Funcitiewaardering:  
Binnen de looptijd van deze cao zal het gehele functiegebouw geactualiseerd worden.  
Doelstellingen zijn:
  - Actualiseren functies crematoria: wijzigingen in het werk kunnen mogelijk effect hebben gehad op de ordening en weging sinds 2020.
  - Beschrijven en waarderen overige functies
  - Koppelen functies aan nieuwe beloningsstructuur (zie protocolafpraak aanpassen beloningssystematiek)(Zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
5. Beloningssystematiek: cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de cao op welke wijze de beloningssystematiek in de cao verbeterd kan worden (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
6. Gelijke beloning M/V: gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek worden gedaan naar de huidige beloning van mannen en vrouwen in de branche, met als doel om maatregelen te treffen die een eventuele ongerechtvaardigde loonkloof corrigeren (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
7. De totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden per kalenderjaar wordt verhoogd met 11% voor de kalenderjaren 2024 en 2025. De vakbonden factureren (één gezamenlijke factuur, gecoördineerd door één vakbond) aan BGNU, die het aan werkgeverskant coördineert.
8. Bijdrage aan cao Fonds Uitvaartbranche: als het fonds gedurende de looptijd van de cao een kaspositie krijgt van € 300.000,- of minder dan zullen de werkgevers 0,1% van de loonsom (SV loon) bijdragen aan het fonds. Dat zou zich gedurende de looptijd van de cao kunnen herhalen. Werkgevers betalen gedurende de looptijd van de cao echter maximaal 0,2% van de loonsom (SV loon) aan het fonds.
9. Internationale solidariteit: werkgevers zijn ook gedurende de looptijd van deze cao bereid financieel bij te dragen aan een project in het kader van internationale solidariteit tot € 3.000,- Gekozen is voor bestrijding van kinderarbeid (CNV).
10. Werkgevers zullen bijdragen aan de bekendheid van vakbonden door het toevoegen van informatie (m.b.t. FNV, CNV en De Unie) aan het welkomstpakket voor nieuwe werknemers. Elke vakbond stelt hiervoor een kennismakingsbrief beschikbaar aan de werkgeversorganisaties.
11. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao partijen de recente uitkomsten van het werkdrukonderzoek bespreken met als ambitie op dat vlak passende maatregelen te treffen.

12. Duurzame inzetbaarheid vraagt voortdurend aandacht en gedurende de looptijd van de cao zullen besprekingen worden gevoerd over het betreffende beleid (denk aan ‘gezond met pensioen’, evaluatie lijst met zware beroepen, opleidingen, loopbaanfaciliteiten, IKB e.d.).
13. Groene arbeidsvoorwaarden: ten aanzien van dit onderwerp zal gedurende de looptijd van de cao besproken worden op welke wijze hieraan invulling kan worden gegeven.
14. Veranderende wetgeving kan raken aan cao bepalingen. Mocht dat tijdens de looptijd van de cao het geval zijn dan zullen partijen met elkaar overleggen over de gevolgen daarvan en waar nodig tussentijdse nieuwe afspraken maken.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 15 april 2024 te Voorburg

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC

**BIJLAGEN (1 bestand)**