Onderhandelingsresultaat cao-onderhandelingen interieurbouw en meubelindustrie 2026

Looptijd
19 maanden:1 juli 2026 tot 1 februari 2028.

Loonparagraaf
- 2% per 1 juli 2026 over de cao-schalen en over het reële loon.
- 3,1% per 1 januari 2027 in de vorm van een vast bedrag structureel per maand over de (loon)mediaan: €109,40. Voor parttimers geldt dit vaste bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband.

Structureel komt deze variant (totaal loopduur van 19 maanden) gemiddeld neer op 3,22% op 12 maandbasis (12/19 x 5,1 = 3,22%). Effectief betekent dit voor de totale looptijd 4,12% (2 + 2,12 (13/19 x 3,1) en structureel 5,1%.

Berekening vaste bedragen
Bij de berekening van de eenmalige uitkering in november 2025 in de inmiddels afgelopen cao is gerekend met een algemeen mediaanloon van € 3.250 per maand. Als we dat extrapoleren naar per eind juni 2026, dus gerekend met de afgesproken cao-stijgingen (inclusief verhoging van het vakantiegeld) komt het mediaanloon nu uit op afgerond **€ 3.460,-** bruto per maand (€ 3.250 × 1,04 × 1,02 × 1,0033). Met de verhoging van 2% per 1 juli 2026 ziet het plaatje er als volgt uit.

Per 1 januari 2027:

(€ 3.460 + 2%) x 12	= € 42.350,40
€ 42.350,40 x 3,1%	= € 1.312,86
€ 1.312,86: 12	= € 109,40 structureel per maand erbij voor iedereen.

Protocolafspraken
Protocolafspraak beloningsonderzoek
Sociale partners spreken af om één keer per twee jaar een beloningsonderzoek, gefinancierd vanuit het sociaal fonds, onder de CBM-leden te laten verrichten door AWVN. Dit met als doel om een actueel en accuraat beeld te krijgen van de hoogte van de reële beloningen in de branche. Daarnaast brengen we ook in beeld of bedrijven een eigen loongebouw hebben, wat de reden is, waarom ze een eigen loongebouw hebben, wat het niveau daarvan is en of ze de loonstijging die afgesproken wordt daar ook integraal over doorberekenen en als ze dit niet doen, waarom ze dat niet doen en wat dan de criteria zijn. Het eerste beloningsonderzoek zal al in 2026 worden opgestart. De resultaten van het eerste beloningsonderzoek worden (mits voldoende representatief), naast andere (sector overstijgende) branche info en ontwikkelingen in aanpalende sectoren als input gebruikt voor een nadere verkenning van mogelijk toekomstig beloningsbeleid. Als deze verkenning hiertoe aanleiding geeft, kunnen de inzichten hiervan worden meegenomen in de loonvoorstellen voor de volgende cao.

Protocolafspraak 58+ regeling
Sociale partners hebben besloten om gedurende de looptijd van de cao 1 juli 2026 t/m 31 januari 2028 een nieuwe regeling wat betreft artikel 37 te realiseren, waarbij de huidige minimumleeftijd van 58 jaar wordt opgeschoven richting 60 jaar. Werknemers die al gebruik maken van de regeling zullen dat tegen de huidige voorwaarden kunnen blijven doen en voor werknemers die daar op korte termijn gebruik van kunnen gaan maken zal een redelijke overgangsregeling overeengekomen worden.

Seniorendagenregeling
Sociale partners gaan in het eerste half jaar van de looptijd van de cao onderzoeken hoe er meer passende afspraken gemaakt kunnen worden voor ouderen. In de huidige cao (artikel 48 lid 4) staan per leeftijd vanaf 60 jaar extra vakantiedagen (seniorendagen) die worden toegekend ongeacht het type werk, de individuele situatie en voorkeur van werknemers. Partijen spreken af te onderzoeken welke generieke nieuwe cao-afspraken overeengekomen kunnen worden en welke mogelijkheden er kunnen komen voor werknemers om te kiezen voor extra verlof vanaf een bepaalde periode/leeftijd voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Denk daarbij als voorbeeld aan mogelijkheden als verlofsparen of een generatiepactregeling. Voor de oudere werknemers die al in dienst zijn, zal een redelijke overgangsperiode en -regeling overeengekomen moeten worden. Partijen hebben de intentie om een nieuwe seniorenregeling per 1 mei 2027 te laten ingaan. Partijen spreken hiervoor de bereidheid uit om de cao tussentijds aan te passen als sociale partners daar samen uitkomen.

Vakbondscontributie
Fiscale uitruil met een ondergrens van € 100,00 netto, naar rato van een eventueel van toepassing zijnde korting op de vakbondscontributie.

Tekst loopbaancheck in cao opnemen
Medewerkers in de branche hebben de mogelijkheid om eens per 3 jaar gebruik te maken van een loopbaancheck, gesubsidieerd vanuit Sociaal Fonds Meubel (€ 975,00 peildatum 1 juli 2026. Dit bedrag wordt jaarlijks in juli geïndexeerd)
Deze loopbaancheck is bedoeld ter ondersteuning van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker; zorgen dat iemand vitaal, vakkundig en met plezier aan het werk is en blijft tot aan zijn pensioen. Omdat het voor medewerkers belangrijk is om hier gebruik van te kunnen maken (ongeacht de aanleiding of werksituatie) kan de medewerker dit zelf initiëren. Via https://www.schavenaanjouwtoekomst.nl/thema/leren-en-ontwikkelen/de-loopbaancheck/ kan de medewerker zich direct aanmelden voor een loopbaancheck.

Stimulering vakopleiding en instroom jongeren
- 18-jarigen met een vakdiploma op het niveau van vak volwassen loon betalen.
- € 1000 bindingstoeslag c.q. aanblijfpremie bij 2 jaar in dienst na het behalen van het vakdiploma bij dezelfde werkgever.
- Artikelen 75 en 76 van de cao over afspraken tussen BBL-leerlingen, werkgever en school uitbreiden voor niveau 4.
- Stagevergoeding:

€ 500 per maand werkstage
€ 250 per maand onderzoekstage

Thuiswerkvergoeding
Daarvoor de fiscale richtlijn volgen (€ 2,45 per thuis gewerkte dag peildatum 1 juli 2026). In het geval het vrijgestelde fiscale bedrag omhoog gaat, wordt de vergoeding in de toekomst hieraan automatisch aangepast.

Mantelzorg
Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de werk/privé-balans hoort thuis in het gesprek tussen werkgever en werknemer. In voorkomende gevallen zal tot een maatwerkoplossing gekomen moeten worden, waarbij aandacht zal zijn voor een goede herverdeling van de werkzaamheden. Doel is om het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar te maken en zo tot goede werkbare afspraken te komen. Om een en ander verder vorm te geven zullen sociale partners het nodige onderzoek gaan doen om een informatiepunt mantelzorg in te kunnen richten ter ondersteuning van werknemer en werkgever over het onderwerp ‘mantelzorg’.