STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 25738
14 augustus 2026

Luchtvaart Vracht Afhandeling 2026
Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 augustus 2026 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Luchtvaart Vracht Afhandeling

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Werkgeversvereniging Luchtvaart Vracht Afhandeling (WLVA);

Partij ter andere zijde: FNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Luchtvaart Vracht Afhandeling[1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1 lid 9 komt te luiden:

‘9. Feestdag
De feestdagen in deze cao zijn: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar, in lustrumjaren, Nationale Bevrijdingsdag (een lustrumjaar eindigt op een 0 of 5). Een feestdag is de hele kalenderdag (24 aaneengesloten uren).’

Artikel 8 onderdeel A komt te luiden:

‘A: algemeen

ATW
De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing. In de ATW is aangegeven wanneer en onder welke voorwaarden daar van afgeweken mag worden. Als je in een rooster wilt werken met een toegestane afwijking van de ATW, dan kan dit in overleg met je werkgever en wanneer je hiervoor schriftelijk toestemming geeft. Bijvoorbeeld als je meer zondagen wilt werken dan de ATW-norm.

Specifiek voor deze cao gelden daarnaast de bepalingen zoals in dit artikel weergegeven. De werktijden worden afgestemd op bedrijfsprocessen en het werkdrukteprofiel, met als uitgangspunt een efficiënte inzet van werknemers waarbij zoveel als mogelijk rekening gehouden wordt met de wensen van de betrokken werknemers.’

[1] Stcrt. 2026, nr. 7460.

Artikel 13 lid 2 komt te luiden:

'2. Salaris
De salarisschalen die horen bij deze groepen zijn voor 2025 en 2026 opgenomen in bijlage 2. De salarisschalen geven het basisuurloon weer.
De collectieve salarisstijging per 1 januari 2025 bedraagt €150; deze verhoging is al verwerkt in het loongebouw 2025. Per 1 januari 2026 verhoogt je werkgever het loongebouw en de individuele salarissen met 2%. Dit is verwerkt in de salarisschalen in bijlage 2.
Deze collectieve salarisstijging geldt ook als je door de implementatie van de sector-cao bovenvakker bent en/of wordt. Dit geldt ook voor toekomstige collectieve salarisstijgingen. Bovenvakker betekent dat je met jouw salaris boven het maximale van de salarisschaal uitkomt.
Bij collectieve salarisstijgingen wordt jouw uur- en maandsalaris verhoogd en worden de minimum- en maximumbedragen van de salarisschalen verhoogd.'

Artikel 15 lid 2 komt te luiden:

'2. Verhoging
De individuele beoordelingsverhoging vindt per 1 januari van enig kalenderjaar plaats. De verhogingspercentages zijn op basis van de hierboven weergegeven 5-puntsschaal: 0% (onvoldoende), 1% (voldoende), 2% (goed), 3% (zeer goed) en 4% (uitstekend). Als je basissalaris onder het maximum salaris van je salarisschaal ligt, wordt je basissalaris verhoogd met het van toepassing zijnde verhogingspercentage, maar je basissalaris kan door de individuele beoordelingsverhoging nooit hoger worden dan het maximum salaris van je salarisschaal.
Als je door de implementatie van de sector-cao bovenvakker bent en/of wordt, heb je geen recht op de individuele beoordelingsverhoging.
Indien er op 1 januari een cao-verhoging is zoals bedoeld in artikel 13 lid 2, wordt de beoordelingsverhoging van artikel 15 lid 2 toegepast ná toepassing van de cao-verhoging van artikel 13 lid 2.
Vanaf 2026 geldt: je moet minimaal zes maanden in dienst zijn om in aanmerking te komen voor de individuele beoordelingsverhoging.'

Artikel 16 lid 1 komt te luiden:

'1. Promotie
Je ontvangt bij een promotie naar een functie in één schaal hoger een salarisstijging van 3% van jouw oude basissalaris. Indien er sprake is van een promotie naar een functie die twee of meer schalen hoger is ingedeeld, bedraagt de verhoging 5% van het oude basissalaris.
Bij een promotie krijg je eerst de salarisstijging als gevolg van de promotie en vervolgens je beoordelingsverhoging in de nieuwe schaal zoals vastgelegd in artikel 15.
Komt het nieuwe basissalaris na de 3% of 5% stap onder het minimum basissalaris van de salarisschaal van de nieuwe functie, dan wordt het basissalaris alsnog gelijkgesteld aan het minimum basissalaris behorend bij de nieuwe functie. Het salaris wordt gemaximeerd tot het maximale salaris conform salarisschaal bij de nieuwe functiegroep.
Bovenstaande geldt ook op het moment dat je als voormalig uitzendkracht in dienst komt van de werkgever.'

Artikel 21 komt te luiden:

Artikel 21. Feestdagen

Werken op feestdag
Als je moet werken op een feestdag dan geldt niet artikel 20, maar geldt dat je voor elk gewerkt uur bovenop je basisuurloon een feestdagtoeslag van 100% van je basisuurloon ontvangt. Wat een feestdag is, is te vinden in de definities.

Na artikel 28 wordt een nieuw artikel 29 ingevoegd. dat komt te luiden:

'Artikel 29. RVU

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 geldt het volgende:
Een werknemer die in één van de geselecteerde functies die worden gekwalificeerd als zwaar werk (zie doelgroep) werkt of die op basis van deze referentiefuncties in een vergelijkbare functie werkt kan in 2026 met RVU. Dit kan voor een periode van minimaal zes maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd én maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd. In schrijnende gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer besloten worden de periode RVU te verkorten, waarbij de RVU dan minimaal drie maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ingaat.
Werknemers die in het verleden in een RVU-functie hebben gewerkt (zie doelgroep) en vanwege de te

zware belastbaarheid in 2026 in een andere functie werken, kunnen in overleg met de werkgever mogelijk ook gebruik maken van de RVU-regeling.
Mocht er onverhoopt een functie ontbreken of een nieuwe functie worden geïntroduceerd die op basis van de referentiefuncties voor RVU in aanmerking komt, dan kan de werknemer eerst in overleg met HR en zich daarna richten tot partijen via info@wlva.nl en luchtvaart@fnv.nl.
Het uitgangspunt is dat een werknemer minimaal zes maanden voor de ingangsdatum van de RVU dit aanvraagt bij de werkgever. Korter dan zes maanden kan in overleg, vooral voor die werknemers die in het eerste half jaar van 2026 al gebruik kunnen maken van de regeling. Voor die werknemers geldt dat werkgever en werknemer in overleg de ingangsdatum van de RVU bepalen.
De werkgever en werknemer beëindigen het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer en met wederzijds goedvinden eindigt, zoals de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag. In de vaststellingsovereenkomst zijn tevens de rechten en plichten zoals bepaald in dit artikel opgenomen.
Het uitgangspunt is dat het RVU-bedrag maandelijks wordt uitbetaald aan de werknemer, maar in overleg tussen werknemer en werkgever is het mogelijk een afspraak te maken voor eenmalige uitkering van het volledige bedrag.
De hoogte van de maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964 minus het in artikel 32ba lid 8 Wet op de loonbelasting 1964, tweede zin, genoemde bedrag. De werknemer die 12 maanden of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd met RVU gaat, heeft recht op een extra bedrag van € 300,– bruto per maand, zijnde de extra fiscale ruimte. Voor werknemers die langer dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd met RVU gaan geldt geen toekenning van de extra fiscale ruimte.

Doelgroep

De volgende referentiefuncties uit de sector-cao komen in 2026 in aanmerking voor de RVU-regeling:
- 03.04 Leidinggevende cargo office
- 02.06 Loadmaster
- 01.06 Single point of contact (SPOC)
- 02.02 Voorman ramp handling
- 01.07 Leidinggevende warehouse
- 03.01 Allround medewerker cargo office
- 02.03 Pushbacker/sleper
- 01.05 Voorman warehouse
- 04.04 Praktijktrainer (on the job): alleen als er qua werkzaamheden sprake is van vergelijkbare zware omstandigheden
- 03.03 Special cargo checker/dangerous goods checker
- 02.05 Transportcoördinator
- 02.01 Ramp agent
- 01.04 Freight builder
- 02.04 Vrachtrijder
- 01.02 Allround warehouse medewerker
- 01.03 Deurmedewerker
- 01.08 ULD medewerker
- 01.01 Warehouse medewerker'

Dictum II
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 6 augustus 2026

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan