



Principeakkoord Cao Veiligheidsdomein 2025 – 2027

Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL) en vakbond AVV hebben 21 oktober 2025 een akkoord bereikt over een nieuwe cao Veiligheidsdomein. Deze cao vervangt de huidige cao en geldt vanaf 28 december 2025. Partijen hebben lang en intensief overleg gevoerd om de cao passend te maken op de marktontwikkelingen in het veiligheidsdomein.

Deze sector kenmerkt zich door een beperkt aantal grootbedrijven en een overgroot deel regionale bedrijven in particuliere veiligheidsdiensten. Maatwerk is noodzakelijk vanwege de grilligheid in besluiten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de daarmee samenhangende lopende procedures over het recht om een eigen cao te mogen uitvoeren. Partijen hebben zich met dit nieuwe principeakkoord ingespannen om de nadelige gevolgen van bepaalde ministeriële keuzes zoveel mogelijk te beperken voor werknemers en werkgever. Toch willen VVNL en AVV hun ernstige zorgen benadrukken over de gevolgen voor de langere termijn; zowel wat betreft werkgelegenheid als continuïteit in bedrijfsvoering.

Wat hebben partijen afgesproken?

1. De cao kent een looptijd van **28 december 2025 – 28 december 2027**.
2. Voor deze cao wordt een **algemeen verbindend verklaring verzocht**, ingaande 28 december 2026, voor de rest van de looptijd.
3. De **salarissen** van alle werknemers, uitgezonderd verkeersregelaars, **gaan met 2,5% omhoog per 1 januari 2026**. In de cao is een jaarlijkse automatische indexatie bepaald op basis van de consumentenprijs ontwikkeling, de prijsontwikkeling van de dienstverlening in de beveiliging en de onderhandelingen van VVNL en AVV.
4. Naast de salarisstijging krijgen werknemers ook **een verhoging van de dagelijkse kilometervergoeding woon-werkverkeer**. Vanaf 1 januari wordt voor werknemers reguliere beveiliging ook de eerste 8km (4km enkele reis) vergoed met het fiscale maximum van 23ct per km. Voor crowd werknemers wordt dit na de eerste 8 km (was na 16km) vergoed met het fiscale maximum van 23ct per km. Dit is voor werknemers **een stijging van het inkomen met gemiddeld 1,5%**.
5. Voor werknemers in de **crowd veiligheidsdiensten**, uitgezonderd verkeersregelaars, wordt de loontabel vanaf 1 januari 2026 aangepast met een **tussenschaal**. Met deze tussenstep is het weer mogelijk om jaarlijks de periodieke stijging toe te kennen die nog tot maart 2026 bevroren is.
6. Voor de **verkeersregelaars** komt er **vanaf 1 januari 2026 een nieuwe loontabel en een nieuwe omschrijving van de functie-loonschaal** die beter aansluit bij de arbeidsmarkt. De basis is het wettelijk minimumloon (WML) en na het eerste jaar komt daar **jaarlijks 2,5% bovenop**, totdat de laatste trede is bereikt. Werknemers uit het doelgroepenregister (werknemers met een arbeidsbeperking) blijven op WML-niveau. Verkeersregelaars krijgen vanaf 1 januari ook toeslag voor nachtarbeid (5%) en weekend (10%).
7. De **salarissen en eindejaarsuitkering** van werknemers met reguliere beveiligingsactiviteiten (dus niet horeca- of evenementenbeveiliging) **moeten met 4,5% worden verlaagd**. De reden: andere cao-partijen (CNV, FNV, De Unie en de grote bedrijven bij de Nederlandse Veiligheidsbranche procederen nog steeds tegen de cao Veiligheidsdomein. Zolang die juridische strijd loopt, moeten VVNL-werkgevers formeel voldoen aan de eisen van de cao die op dit moment algemeen verbindend is: de cao Particuliere Beveiliging (PB). **Toch wordt de verlaging niet afgepakt, maar omgezet in een individueel loonbudget van 4,5%**. Dit budget telt gewoon mee voor pensioen en toeslagen. Met deze invulling (**een individueel loonbudget van 4,5%**) voldoet een werkgever alvast aan de juridische plicht van de cao PB - zonder dat werknemers hun geld kwijt zijn. Het individueel loonbudget geldt totdat de rechter in de cao-procedures anders besluit over het algemeen verbindend verklaren van de cao PB.

In de cao wordt dit als volgt verwoord bij artikel 26A lid 4:

- Wanneer de AVV cao Particuliere Beveiliging, zie artikel 2 lid 3, van toepassing is wordt je uurloon verlaagd met 4,0% en de eindejaarsuitkering met 0,49%. Deze verlaging zet je werkgever om naar een individueel loonbudget van 4,5% per maand/periode. Dit budget wordt gebruikt ter compensatie voor het toepassen van de AVV-cao uit artikel 2 lid 3. Je werkgever controleert op kwartaalbasis of dit budget toereikend is. Zo niet dan wordt het budget aangevuld. Het ongebruikte deel kan de werknemer besteden als looninkomen of inzetten voor extra vrije uren. Het budget van 4,5% staat vermeld op je loonstrook. Het verkregen recht op een individueel loonbudget is onderdeel van het basisuurloon, zie artikel 3 lid 1, heeft geen nawerking en vervalt als er geen AVV-cao verplichting is.

Daarnaast zijn er een aantal redactionele aanpassingen

- Art.19.1 wordt geschrapt en vervangen door verwijzing naar wetgeving met link.
- Art. 23.4 laatste zin wordt: Dan geldt voor de langer gewerkte uren de verschuivingstoeslag van 20%, lees artikel 36 lid 2c.
- Art. 23.9 toegevoegd wordt: tenminste bij 8 dagen, één heel weekend en 13 zondagen. Geschrapt wordt de zin: “Je werkgever mag ... werkzaamheden laten verrichten.”
- Art. 26A.1 geschrapt worden de vier laatste zinnen. Toegevoegd wordt: Zijn je werkzaamheden zoals je leest in artikel 1 lid 3? Dan start jouw uurloon op periodiek 1.
- Art. 26B.1 laatste zin wordt: Dit wordt berekend over je gewerkte uren zonder andere toeslagen.
- Art. 26B.2 laatste zin: overwerk wordt vervangen door toeslagen.
- Art. 36.c verwijzing naar artikel 23 lid 8 wordt lid 9 en 23 lid 9 wordt lid 10.
- Art. 36.5 verwijzing naar artikel 23 lid 7 wordt lid 8.
- Bijlage B.1 Evenement-/horecabeveiligster/steward/aspirant, laatste zin wordt: Je loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon.