

# Onderhandelaarsresultaat cao Retail non food juli 2018 - januari 2021

INretail, AVV, De Unie en CNV Vakmensen hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Fashion, Sport & Lifestyle. Hierin zijn de volgende afspraken gemaakt.

## **BASISGEDEELTE**

### **Naam:**

De naam van de cao wordt gewijzigd in cao Retail non food.

### **Looptijd:**

Van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2020. Voor het artikel inzake Ontwikkelingsbudget geldt een afwijkende looptijd.

Een aantal bepalingen gaat pas in op een nog door cao-partijen te bepalen datum. Achter het kopje van deze bepalingen staat een \*.

### **Reparatie loongebouw:**

Op 1 juli 2017 werd voor een aantal leeftijden het Wettelijk Minimumloon (WML) met een flink percentage verhoogd en de leeftijd van het WML voor vakvolwassen medewerkers werd verlaagd van 23 naar 22 jaar. Dit leidde ertoe dat veel bedragen in de jeugdschalen t/m 22 jaar gelijk werden. In alle loontabellen van de bij de cao aangesloten branches wordt de differentiatie hersteld door de (meeste) jeugdschalen te verhogen.

Per 1 juli 2019 wordt de leeftijd van het WML voor vakvolwassen medewerkers door de overheid verder verlaagd: van 22 naar 21 jaar. Cao-partijen hebben afgesproken ook deze wijziging in alle loontabellen te repareren. Ook na 1 juli 2019 zal de differentiatie in het loongebouw blijven bestaan, wederom door de (meeste) ervaringsjaren te verhogen.

### **Loon:**

De lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, worden per 1 juli 2018, per 1 januari 2019, per 1 juli 2019, per 1 januari 2020 en per 1 juli 2020 verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon (WML) per die data wordt verhoogd. De schaallonen worden per deze data met dezelfde percentages verhoogd.

Deze afspraak leidt ertoe dat de differentiatie in de loonschalen blijft bestaan: lonen worden niet ingehaald door stijging van het WML.

### **Eenmalige uitkering voor bovenschalligen:**

Medewerkers die bovenschallig zijn, krijgen per 1 februari 2019 een eenmalige uitkering van 0,75% over de som van 12 bruto maandsalarissen exclusief vakantietoeslag van 1 februari 2018 t/m 31 januari 2019. Als medewerkers in deze periode een loonsverhoging ontvangen, dan hebben zij geen recht op de eenmalige uitkering.

Medewerkers die op 1 januari 2020 bovenschallig zijn, krijgen per die datum een eenmalige uitkering van 0,75% over de som van 12 bruto maandsalarissen exclusief vakantietoeslag van 1 januari t/m 31 december 2019, tenzij ze in deze periode een loonsverhoging ontvangen.

Voor bedrijven waar beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast geldt dat medewerkers die een beoordeling 'onvoldoende' hebben, geen recht hebben op de eenmalige uitkering voor de desbetreffende periode.

**Individueel ontwikkelingsbudget:**

Medewerkers met een dienstverband van 16 uur of meer per week (behoudens weekendhulpen, vakantiewerkers, uitzendkrachten e.d.), die op 31-12-2019 minimaal een jaar in dienst zijn, krijgen per 1 januari 2020 een individueel ontwikkelingsbudget van € 150 per jaar. Betaling vindt vooraf maandelijks plaats door werkgever aan een nog te bepalen uitvoerder, te beginnen op 1-1-2020. Voor het budget in 2021 is de peildatum 31-12-2020 etc.

In de gebruikersovereenkomst met de werknemer en de uitvoerder zal worden opgenomen dat de werknemer toestemming geeft het gebruikt budget (dat hiervoor in aanmerking komt) te laten verrekenen met de transitievergoeding. De uitvoerder zal een eindafrekening maken op datum uitdienst ten behoeve van deze verrekening.

Het restant opgebouwde budget blijft ter beschikking van de werknemer na beëindiging van het dienstverband.

Niet gebruikt budget valt na 5 jaar terug naar de werkgever.

De regeling wordt ieder jaar geëvalueerd. De looptijd van dit artikel is van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023.

**Individueel keuzebudget \*:**

Medewerkers krijgen de mogelijkheid 4 extra vakantiedagen in een kalenderjaar te kopen. Deze gekochte dagen moeten in het kalenderjaar dat ze zijn gekocht worden opgenomen.

Ook het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen is mogelijk. Bij dit laatste gaat het om bovenwettelijke vakantiedagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en niet zijn opgenomen.

In de looptijd van de cao zal worden onderzocht of het individueel keuzebudget kan worden uitgebreid met andere uitruilbare elementen.

**Individuele inconveniënte dagen:**

In de cao worden toeslagen toegekend bij werken op vaste momenten: feestdagen en zondagen.

Cao-partijen realiseren zich dat niet voor iedereen dezelfde dagen inconveniënt zijn: de ene medewerker is bijvoorbeeld graag op Tweede Pinksterdag vrij, de andere vindt het helemaal niet erg om op die dag te werken en is liever op een andere dag vrij. Om met dit soort verschillen rekening te houden, zullen pilots worden gehouden waarin medewerkers de gelegenheid krijgen om te kiezen welke dagen voor hen inconveniënt zijn en waarop ze liever niet werken. Op deze dagen zal dan een toeslag gelden, als de medewerker dan toch werkt.

In de pilots zal aandacht zijn voor roostering, een goede urenadministratie en verwerken hiervan in de salarisadministratie. Uitvoerbaarheid is essentieel.

**Aanpassing arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid \*:**

Medewerkers die 10 jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd en een dienstverband van 80% of meer hebben, kunnen ervoor kiezen om 80% van hun contracturen te gaan werken. Zij krijgen dan 85% van hun geldende salaris betaald en alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, met de gebruikelijke afdracht van premie aan het pensioenfonds. De seniorendagen vanwege leeftijd en lengte dienstverband, komen door deze bredere afspraak te vervallen; bestaande reeds toegekende dagen worden bevroren, tenzij medewerkers gebruik maken van de afspraak over aanpassing arbeidsduur. In dat geval komen ze te vervallen.

**Werkrooster:**

Het werkrooster zal minimaal drie weken van te voren worden bekend gemaakt (was twee weken).

**Periodiek gezondheidsonderzoek:**

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen onderzoek doen naar het bieden van periodiek gezondheidsonderzoek aan medewerkers.

**Arbeidsduur per week:**

Werkgevers mogen met medewerkers een 40-urige werkweek afspreken. Dit kan alleen als de medewerker ermee instemt. Bij Wonen blijft het uurloon gebaseerd op een 37-urige werkweek, bij de andere branches die onder de werkingssfeer van de cao vallen op een 38-urige werkweek.

**Chauffeurs:**

Cao-partijen inventariseren tijdens de looptijd bij bedrijven welke regelingen er gelden voor chauffeurs. Als dit aanleiding geeft om specifieke afspraken voor chauffeurs in de cao op te nemen, zal daar in de volgende cao overleg over plaatsvinden.

**E-commerce:**

In verband met de specifieke eisen die consumenten aan e-commercebedrijven stellen over het leveren van producten, vervalt voor de looptijd van deze cao de toeslag in e-commercebedrijven voor het werken tussen 22.00 en 24.00 uur.

Tijdens de looptijd van de cao zal onderzoek worden gedaan naar arbeidsvoorwaarden in e-commercebedrijven om te kijken waar deze arbeidsvoorwaarden nog meer niet passen bij de bepalingen in cao.

**Meer regie op werktijden \*:**

Elke werknemer krijgt het recht om één maal in de maand een zaterdag of zondag als niet-inroosterbare dag te kiezen.

Elke werknemer krijgt het recht om één maal in de maand twee aaneengesloten dagen (waarvan één een niet-inroosterbare dag is) niet te werken.

**Maaltijdvergoeding \*:**

De bedragen van de maaltijdvergoeding worden verhoogd naar € 4,30 en € 8,80.

***MODULE WONEN*****Gereedschapsvergoeding \*:**

De gereedschapsvergoeding wordt verhoogd naar € 2,70 per week.

***MODULE TUINBRANCHE*****Ketenregeling \*:**

In verband met het seizoensgebonden karakter van het werk in tuincentra wordt in de cao voor de ketenregeling de tussenperiode van zes maanden aangepast naar drie maanden.

**Feestdagen:**

Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag worden feestdagen, en daarmee wordt de toeslag verhoogd naar 100% en daarmee in lijn gebracht met de toeslag die voor het werken op deze dagen in de andere onder de cao vallende branches geldt.

**Afwijking normale arbeidsduur:**

In de vier maanden dat het standaard aantal te werken uren per week kan worden uitgebreid naar 45 uur per week bestond geen mogelijkheid voor de medewerker om vakantie op te nemen. In twee van die vier maanden, die door de werkgever worden aangewezen, wordt het nu mogelijk om een week vakantie op te nemen, mits dit niet in de schoolvakanties is en mits er geen sprake is van gewichtige redenen/zwaarwegend bedrijfsbelang waarom dit niet kan.

**VGT**

Afgesproken is dat cao VGT wordt geïntegreerd in cao Retail non food.

Er komt een module VGT met daarin de onderwerpen overwerktoeslag, inzet op avonden en ontziesbepalingen 55-plussers. Deze bepalingen worden niet geharmoniseerd met de basistekst van cao Retail non food.

**SOCIAAL FONDS**

Met ingang van 1 januari 2020 is voor medewerkers een premiebijdrage van 0,05% afgesproken waarmee activiteiten in het belang van de medewerkers kunnen worden gefinancierd. Dit betekent dat de premie van het Sociaal Fonds per 1 januari 2020 stijgt naar (maximaal) 0,2%.