

Whitepaper

De 7 belangrijkste onderwerpen die je moet weten uit de cao Retail Non-Food 2024

Inhoudsopgave

Wat betekent de cao Retail Non-Food voor mij als ondernemer?	2
Welke bedrijven vallen dan onder de cao?	2
Hoe zit het met loonsverhogingen in de cao?	3
Wat is de eerstvolgende loonsverhoging?	3
Waar hebben medewerkers recht op tijdens ziekte op basis van de cao?	4
Op hoeveel vakantiedagen heeft een medewerker recht in de cao?	5
Wat betekenen de A tot en met I in de loontabellen?	6
Hulp nodig?	7
Over INretail	7

Cao Retail Non-Food

In de dynamische wereld van de retailsector is het cruciaal voor ondernemers om op de hoogte te blijven van de geldende arbeidsvoorwaarden en regelgeving. De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Retail Non-Food vormt hierbij een essentieel kader, waarin minimale arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd voor werkgevers en werknemers in deze sector. Als ondernemer is het belangrijk om te begrijpen wat deze cao inhoudt en wat de implicaties zijn voor onder andere loonsverhogingen, ziekteverlof en vakantiedagen.

Laten we een diepgaande verkenning maken van de belangrijkste aspecten van de cao Retail Non-Food en hoe deze van invloed kunnen zijn op jou als ondernemer en je medewerkers.



1 Wat betekent de cao Retail Non-Food voor mij als ondernemer?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao), is een schriftelijke overeenkomst tussen (een of meer) werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer werknemersverenigingen (vakbonden). In een cao zijn arbeidsvoorwaarden opgenomen, die gelden op de arbeidsovereenkomsten in de sector of het bedrijf waar de cao op van toepassing is.

De cao Retail Non-Food 2024-2025 is een overeenkomst namens de werkgeversorganisaties INretail, Tuinbranche Nederland, FGZ en NSO Retail en werknemersorganisaties CNV, De Unie, RMU en AVV. De cao is voor twee jaar afgesloten en loopt tot en met 31 december 2025.

In de cao Retail Non-Food zijn de minimale arbeidsvoorwaarden opgenomen die gelden voor werkgevers in de Retail Non-Food sector die onder de cao vallen. Dat betekent dat er afspraken zijn gemaakt over onder andere beloning, werktijden, vakantiedagen, bijzonder verlof, toeslagen en persoonlijke ontwikkeling. Afwijken van de cao mag, maar alleen als dat een positieve afwijking is voor de medewerker. Je moet als werkgever dus altijd rekening houden met de cao als basis. De cao is daarmee een zogenaamde minimum-cao.

De cao is overigens nog niet algemeen verbindend verklaard, de verwachting is wel dat dit in de nabije toekomst zo zal zijn.



2 Welke bedrijven vallen dan onder de cao?

De cao is erg breed. Onder de cao vallen winkels (zowel online als offline) die zich richten op de verkoop van Retail Non-Food producten aan consumenten. Hieronder vallen onder andere winkels in de mode, schoenen, sport, meubels, vloeren, keukens, verlichting, juweliers en parfumerieën. De exacte toepassing van de cao staat beschreven in artikel 1 van de cao.

Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker, die in Nederland werkzaam is in een onderneming in de Retail Non-Food waar de omzet voor ten minste 50% afkomstig is uit of ten minste 50% van de medewerkers werkt in één of meer van de volgende activiteiten:

De verkoop (in een winkel of via internet) aan particulieren of eindgebruikers van:

- a. Modeartikelen
- b. Sportartikelen
- c. Schoenen
- enz.

Om te bepalen of de cao op basis van het werkkingsfeerartikel van toepassing is, moet worden gekeken naar de 'aard van de onderneming' en niet naar de 'aard van de werkzaamheden van de individuele werknemer'. Het gaat dus om de activiteiten die de onderneming hoofdzakelijk uitoefent. Voor de toepasselijkheid van de cao Retail Non-Food wordt daarbij gekeken naar waar de omzet van de onderneming wordt behaald. Onze adviseurs kunnen je bijstaan in de bepaling of de cao van toepassing is.

3 Hoe zit het met loonsverhogingen in de cao?

In de cao zijn 4 momenten opgenomen waarop de lonen van medewerkers binnen het loongebouw worden verhoogd. Per 1 januari en 1 juli 2024 en per 1 januari en 1 juli 2025. De verhogingen zijn gelijk aan de verhoging van het wettelijk minimumloon.

4 Wat is de eerstvolgende loonsverhoging?

De eerstvolgende verhoging van de cao-lonen is op 1 juli 2024. De lonen in het loongebouw stijgen dan met 3,1%. De cao zegt daar het volgende over:

“Op 1 juli 2024, 1 januari 2025 en 1 juli 2025 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met het indexatiepercentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die data wordt verhoogd.

Op dezelfde data worden de lonen van de medewerkers die op dat moment meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd met dat indexatiepercentage, tenzij het nieuwe maximum van de schaal wordt overschreden. In dat geval wordt het nieuwe maximum van de schaal het nieuwe loon.”

Voor onze leden bieden we een rekentool om eenvoudig de loonsverhoging door te kunnen berekenen.



5 Waar hebben medewerkers recht op tijdens ziekte op basis van de cao?

Op basis van de cao heeft een medewerker recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetaling wordt elke zes maanden met 10% afgebouwd.

In afwijking van art. 7:629 BW heeft de medewerker bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op loondoorbetaling van 100% van het brutoloon. In de daarop volgende periode van 26 weken (week 27 t/m 52) wordt 90% van het brutoloon, maar ten minste het WML, doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 53 t/m 78) wordt 80% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 79 t/m 104) geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% van het brutoloon.

Ten aanzien van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt aangesloten bij de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voor AOW-gerechtigden.

Er mag daarbij per ziektegeval een wachtdag worden ingehouden voor de eerste ziektedag. Perioden van ziekte worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Over een wachtdag hoeft de werkgever geen loon te betalen. Het is de werkgever toegestaan om de wachtdag te verrekenen met vakantie-uren, die aan de medewerker bovenwettelijk zijn toegekend, met het loon of met compensatiedagen/-uren, tenzij anders met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen. Er kunnen per jaar maximaal vier wachtdagen met vakantie-uren worden verrekend of worden ingehouden op het loon. Indien de arboarts/ bedrijfsarts een chronische ziekte bij de medewerker heeft vastgesteld, zal de werkgever uiterst terughoudend zijn bij het inhouden van wachtdagen.

Verder bevat de cao een standaard ziekteverzuimreglement met daarin regels voor de werkgever en werknemer als het gaat om afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.



6 Op hoeveel vakantiedagen heeft een medewerker recht in de cao?

Werknemers die onder de cao Retail Non-Food cao vallen hebben standaard recht op 24 vakantiedagen (182,4 uur) bij een fulltime dienstverband van 38 uur. Werknemers die onder de module Tuinbranche vallen hebben recht op 25 vakantiedagen (190 uur) bij een fulltime dienstverband van 38 uur. Werknemers die onder de module Wonen vallen hebben recht op 25 vakantiedagen (185 uur) bij een fulltime dienstverband van 37 uur per week.

De werknemer bouwt zijn vakantierechten van dag tot dag op. Formeel gezien krijgt een werknemer dus niet aan het begin van het jaar een aantal vakantiedagen toegekend.

Over elk betaald uur wordt er 9,23076% aan vakantie-uren opgebouwd. Op onze website www.inretail.nl staat nog meer informatie over vakantiedagen. Je kan daar de voorbeelden vinden voor de andere branches, informatie over all-in loon in de branche en wat er gebeurt met vakantiedagen als een medewerker langdurig arbeidsongeschikt is.

Berekening vakantie-uren voor de mode, schoenen, sport, juweliers en parfumeriebranches

24 vakantiedagen per jaar is gelijk aan een percentage van 9,23076 over de gerealiseerde uren. Gerealiseerde uren zijn gewerkte uren, vakantie-uren maar ook ziekte-uren. De werknemer bouwt dus over elk betaald uur 0,0923076 vakantie-uren op.

Uitgangspunt bij de berekening van het percentage vakantie-uren is een werkweek van 38 uur:

Totaal aantal vakantie-uren per jaar op basis van de cao = 182,4

38 uur x 52 weken = 1976 verloonbare uren per jaar

$182,4 / 1976 = 0,0923076$ = Voor het berekenen van het percentage vermenigvuldig je met 100 = 9,23076%

7 Wat betekenen de A tot en met I in de loontabellen?

Het loongebouw is gebaseerd op functiewaardering. Dat houdt in dat een functie ingedeeld wordt in een bepaalde schaal van het loongebouw op basis van de zwaarte van de functie. Hoe zwaarder een functie hoe hoger het functieniveau en de bijbehorende salarisschaal. Voor het loongebouw uit de cao Retail Non-Food zijn veel voorkomende functies omschreven die onze branche voorkomen. Die zijn sterk uiteenlopend. Daarnaast zijn er binnen bepaalde functies ook nog niveauverschillen. [De Functiewijzer*](#) geeft de mogelijkheid om elke functie en elk niveau van het juiste 'etiket' te voorzien.

Er zijn vier karakteristieken waarop een functie wordt ingedeeld op een niveau. Met karakteristieken bedoelen we hier:

1. Aard van de functie
2. Werkwijze
3. Zakelijk risico
4. Werkomstandigheden

Het kan voorkomen dat bijvoorbeeld twee van de vier karakteristieken naar een bepaald niveau verwijzen, terwijl een ander karakteristiek naar een ander niveau verwijst. Kies dan het niveau dat overeenkomt met de meeste karakteristieken. Het is vanuit de cao verplicht om medewerkers in te delen in een functiegroep.

**De Functiewijzer kan helaas niet worden gebruikt door de woonbranche.*



Hulp nodig?

De branchadviseurs van INretail vormen een waardevolle bron van expertise en ondersteuning voor ondernemers binnen de retailsector. Deze toegewijde professionals zijn gespecialiseerd in verschillende branches, waaronder mode, schoenen, sport en wonen. Ze staan klaar om ondernemers te helpen bij allerlei uitdagingen en vraagstukken waarmee ze worden geconfronteerd in hun dagelijkse bedrijfsvoering.

Heb je nog vragen over de cao Retail Non-Food? Neem dan vrijblijvend contact op met een van onze brancheadviseurs.



Vragen en contact

Bas van Kessel, Brancheadviseur INretail

M 06 219 016 56

E bvkessel@inretail.nl

in [Bekijk LinkedIn-profiel](#)

Over INretail

INretail is een brancheorganisatie die een essentiële rol speelt in de ondersteuning en vertegenwoordiging van ondernemers binnen de retailsector in Nederland. Als belangenbehartiger voor ruim 13.000 winkels in diverse branches, waaronder mode, schoenen, sport en wonen, biedt INretail een uitgebreid scala aan diensten en ondersteuning aan haar leden.

Van het verstrekken van juridisch advies en het onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten tot het bieden van praktische tools en trainingen om ondernemers te helpen hun bedrijven te laten groeien en te floreren. INretail staat klaar om haar leden te ondersteunen op alle aspecten van hun bedrijfsvoering.



KONINKLIJKE
INRETAIL

Maakt ondernemen makkelijker