

## De belangrijkste informatie over de nieuwe cao

### Looptijd

De nieuwe cao Mode en Sport loopt van 1 januari 2008 tot 1 juli 2010.

### Loonaanpassingen

Onderstaande afgesproken loonaanpassingen gelden voor de lonen in de modedetailhandel én voor de lonen in de sportdetailhandel.

### Schaallonen

De schaallonen stijgen per 1 oktober 2009 met 2%.

Dit geldt niet voor loonschaal I, want deze is gelijk aan het wettelijk minimum loon.

Aan medewerkers van wie het loon hoger is dan het schaalloon dat voor hen geldt, hoeft geen loonsverhoging te worden gegeven.

### Loongebouw\*

Alle partijen streven er naar om tijdens de looptijd van deze cao een nieuw loongebouw te introduceren, waarmee het mogelijk wordt om beoordelingsafhankelijk te gaan belonen. Partijen zullen tijdens de ontwikkelingsperiode van het loongebouw overleggen over inhoud en de mogelijkheid van invoering van een onderscheid in loonsverhogingen tussen garantielonen en feitelijke lonen (de 'knip').

### Leeftijdsebewust personeelsbeleid\*

Partijen gaan beleid ontwikkelen met betrekking tot leeftijdsebewust personeelsbeleid. Ook het onderwerp 'ouderenbeleid' wordt hierin ondergebracht.

### Gezondheidsbeleid\*

Om verzuim van medewerkers te voorkomen en hun inzet duurzaam te bevorderen, ontwikkelen cao-partijen tijdens de looptijd van deze overeenkomst een programma waarin gezondheids- of vitaliteitsbeleid centraal staat.

### Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd is gemiddeld 38 uur per week, berekend over een periode van 12 aaneengesloten maanden.

### Overwerk

Overwerkuren zijn de uren

- op meer dan 10 uur per dag, of
- op meer dan 40 uur per week, berekend over een periode van vier aaneengesloten weken.

Voor de overuren boven de 10 per dag geldt een toeslagpercentage van 25% en voor de uren boven de 40 per week geldt een toeslagpercentage van 50% bovenop het normale uurloon. Gewerkte uren tellen maar eenmaal voor het vaststellen of er sprake is van overwerk.

De nieuwe overwerkregeling gaat in op 1 november 2009.

### Flexibilisering

- De bandbreedte die bij het systeem van flexibel werken geldt, blijft voor alle arbeidsovereenkomsten + en – 35% met een ondergrens van 6 uur.
- De bij dit systeem behorende referteperiode blijft per 1 januari 2008 op 12 maanden liggen; de compensatieperiode gaat per 1 januari 2010 van 12 naar 6 maanden.
- De werkgever zal bij de vaststelling van het werkrooster zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker. Om dat te kunnen doen, moet de werkgever/leidinggevende op tijd geïnformeerd worden over de wensen van de werknemer.

\* Voor deze onderwerpen worden werkgroepen samengesteld waarin CBW-MITEX en de bonden samen overleggen.

- In de cao blijft de keuzemogelijkheid opgenomen om de werknemer te belonen overeenkomstig a. het aantal afgesproken basisuren (vaste beloning) of b. het aantal in die betaalperiode gewerkte uren (variabele beloning). Dit wordt voor aanvang van het flexibel werken tussen werkgever en medewerker overeengekomen en vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. (Kon eerst ook met inspraakorgaan, nu niet meer.)

### **Loon over feestdag**

De medewerker heeft op een feestdag (voor definitie zie art. 2 van deze cao) recht op doorbetaling van het loon als hij normaal gesproken op die dag arbeid verricht.

Bij een onregelmatig arbeidspatroon kan dit worden vastgesteld als de medewerker van de afgelopen 13 weken tenminste 8 weken op de bewuste dag gewerkt heeft. Hierbij worden ook dagen van ziekte en vakantie als gewerkte dagen gerekend. Is dat het geval, dan wordt het loon doorbetaald op basis van het gemiddeld op die dagen gewerkt aantal uren.

Als de medewerker op de feestdag arbeid verricht, dan geldt bovendien de toeslagregeling van artikel 7.4.

### **Verzuimprikkels**

Per ziektegeval kan 1 wachtdag worden ingehouden. Over die dag 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, of met compensatiedagen/-uren, tenzij dit anders met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen. Er kunnen per jaar maximaal 4 wachtdagen met vakantie-uren worden verrekend.

De bonusdag bij een jaar niet ziek zijn geweest, is vervallen.

Het ingangstijdstip van dit nieuwe regime (één wachtdag per keer en geen bonusdag meer) is 1 november 2009.

### **Scholing**

Afspraken over scholing (waaronder scholingsverlof en vergoeding van cursus- en/of loonkosten) worden gemaakt bij een aparte cao Sociaal Fonds Mode & Sportdetailhandel. In deze primaire arbeidsvoorwaarden-cao wordt alleen verwezen naar deze scholingsregeling.

De diplomatoeslag is iets verhoogd. Bovendien gaat de diplomatoeslag gelden voor hen die tijdens het dienstverband een diploma behalen, niet voor hen die het bezitten. Deze regeling gaat in op 1 november 2009. Afspraken over opleidingen die zijn begonnen, blijven gehandhaafd. Reeds toegekende diplomatoeslagen blijven verstrekt worden.

Partijen gaan tijdens de looptijd van de cao de diplomatoeslagregeling actualiseren.

### **Buitengewoon verlof**

Om de duidelijkheid te vergroten, is een aantal dagen beter gespecificeerd. Voor vragen: bel naar CBW-MITEX Info & Advies: 0343-473260.

### **Maaltijdverstrekking**

De maaltijdverstrekking krijgt een maximale waarde van het fiscaal vrijgestelde bedrag. Voor 2008 is dit € 6,80, voor 2009 € 8,48.

### **Fiscale verrekening vakbondscontributie:**

Binnen de geldende wet- en regelgeving werkt de werkgever op verzoek van de medewerker mee aan fiscale verrekening van de door de medewerker betaalde vakbondscontributie.

### **Vakbondsverlof:**

Vakbondsleden hebben recht op maximaal 3 dagen per jaar vakbondsverlof voor kadercursussen en/of scholing. De werkgever kan voor dit verlof loonkostensubsidie aanvragen bij het Sociaal Fonds Mode- en Sportdetailhandel.