



## Cao-akkoord cao contractcatering 1 april 2012- 1 april 2013

### 1. Looptijd

De looptijd bedraagt 1 jaar te weten van 1 april 2012 tot 1 april 2013.

### 2. Loonsverhoging

Per 1 april 2012 worden cao-lonen verhoogd met 1,5 %.

Per 1 oktober 2012 worden cao-lonen verhoogd met 0,25 %

De berekening van de verhoging geldt voor de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

### 3. Contractswisseling/contractsaanpassing en aanvullingsregeling (artikel 10 en 11 cao)

#### *Toepasselijkheid artikel 11 cao*

Indien als gevolg van contractswisseling zoals gedefinieerd in artikel 10 lid 1 van de cao of als gevolg van wijziging van het contract tussen opdrachtgever en contractcateraar zoals bedoeld in artikel 11 lid 3 van de cao, de totale inzet van arbeidsuren op locatieniveau daalt met maximaal 20%, dan is er sprake van een niet significante wijziging van arbeidsinzet en blijft artikel 11 buiten toepassing. Dit betekent dat in deze gevallen geen eenzijdige afbouw kan plaatsvinden in arbeidsuren en functiegroep van de betrokken medewerker. Cao-lijke rechten, alsmede reiskosten worden gerespecteerd.

Indien als gevolg van contractswisseling zoals gedefinieerd in artikel 10 lid 1 van de cao of als gevolg van wijziging van het contract tussen opdrachtgever en contractcateraar zoals bedoeld in artikel 11 lid 3 van de cao, de totale inzet van arbeidsuren op locatieniveau daalt met meer dan 20%, dan is er sprake van een significante wijziging van arbeidsinzet en blijft artikel 11 van toepassing, met uitzondering van reiskosten.

De werkgever is verplicht de werknemer te tonen dat hij onder de 20 %-regeling valt, alvorens artikel 11 toe te passen.

#### *Frequentie toepassing artikel 11 voor werknemer*

Met ingang van 1 april 2012 kan een werknemer maximaal 1 x per 6 jaar geconfronteerd worden met de toepassing van artikel 11 als gevolg van de situatie genoemd in artikel 10 lid 2 of artikel 11 lid 3.

### *Maximale Inkomensdaling*

Bij een noodzakelijke urenvermindering is er geen maximum aan de vermindering.

Indien er sprake is van urenvermindering is het de werkgever in geen geval toegestaan eenzijdig functieverlaging toe te passen bij medewerkers in de functiegroepen 2 en 3.

Indien de medewerker naast een functieverlaging (alleen mogelijk bij functiegroepen 4 en hoger) ook te maken krijgt met urenvermindering dan zal de daling van het inkomen als volgt zijn:

- Bij functiegroep 4 maximaal 10%
- Bij functiegroep 5 en hoger maximaal 15%.

### *Evaluatie*

Er zal een evaluatiemethodiek ontwikkeld worden om de effecten van de aanpassingen te kunnen monitoren. Indien partijen het uiteindelijke effect ongewenst achten, vormt het onderwerp opnieuw punt van onderhandeling voor de volgende CAO. In de te ontwikkelen evaluatiemethodiek zal "ongewenst effect" gedefinieerd worden. Teksten over de evaluatiemethodiek zullen gezamenlijk uitgewerkt worden.

In de evaluatie valt aan meetbare zaken te denken als:

- toepasselijkheid grens van 20 %;
- op hoeveel medewerkers is de wijziging van toepassing geweest?
- In welke mate is de medewerker gemiddeld benadeeld?
- Bij hoeveel contracten is sprake geweest van de noodzaak om af te bouwen, maar is dat door de wijziging niet mogelijk meer gebleken?
- Wat is de materiële impact in die gevallen uiteindelijk geweest?

Caopartijen zullen een paritaire werkgroep instellen om de methodiek te ontwikkelen.

De in de evaluatie besproken zaken zullen eerst gedeeld worden met de ondernemingsraad / medezeggenschapsorgaan.

Partijen nemen in de evaluatie protocolpunt B (werkzekerheid/werkgelegenheid) van de vorige cao mee.

## **4. Domein**

Artikel 3 Lid 4 van de cao wordt als volgt aangepast:

"Onder onderwijs catering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend. In geval de restauratieve diensten binnen de onderwijsinstellingen plaatsvinden terwijl er sprake is van de verplichting voor de opdrachtnemer om (vormen) van huur, pacht, afdracht uitgedrukt in een percentage van de omzet en/of concessie fee te voldoen als voorwaarde om volledig op eigen risico en geheel voor eigen rekening de activiteiten te mogen uitvoeren, is het de werkgever toegestaan om op werknemers die vanaf 1 april 2012 in dienst komen bij een werkgever in de zin van de cao contract catering, de cao voor het Horecabedrijf toe te passen."

Partijen zullen uiterlijk in december 2012, de afspraak neergelegd in artikel 3 lid 4 van de cao, evalueren.

In de evaluatie zal minimaal betrokken worden:

- Aantal locaties waar de werkgever op werknemer(s) de Horeca-cao toepast;

- Aantal werknemers waarop de Horeca-cao wordt toegepast;
- Zakelijke belang dat gediend wordt met de verplichting die aangegaan is t.a.v. de (vormen van) huur, pacht en/of concessie fee;
- Aantal meldingen van oneigenlijke gebruik en/of ongewenste effecten.

## 5. Vakantiedagen

In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving komen partijen – in het kader van een overgangperiode - overeen de vervaltermijn van de wettelijke dagen te verlengen van een half jaar naar 1 jaar. Dit betekent dat het saldo van de in 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen per 31 december 2013 komt te vervallen. Deze afspraak geldt alleen voor het kalenderjaar 2012. De in 2012 opgebouwde wettelijke vakantie rechten hebben eenmalig een verjaringstermijn van een jaar. De bovenwettelijke vakantiedagen toegekend in 2012 of later verjaren na 5 jaar.

Indien er vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan de werknemer toe te rekenen operationele redenen wettelijke vakantiedagen niet zijn genoten waardoor. Er mogen maximaal 10 dagen gebruikt worden.

Partijen zullen kijken naar de fiscalisering van de mogelijkheid bij het inzetten van een positief saldo aan wettelijke vakantiedagen (nadat deze zijn vervallen) ten behoeve van opleidingsdagen of als financiering van opleidingen, tot een maximum van 10 dagen.

## 6. Contracten voor bepaalde tijd

Met ingang van 1 april 2012 zal het maximaal aantal af te spreken arbeidscontracten voor bepaalde tijd drie bedragen in drie jaar tijd. Wanneer een werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendrelatie dezelfde werkzaamheden heeft verricht, telt deze periode, ongeacht het aantal uitzendovereenkomsten, tot een maximum van 2 jaar niet mee in de keten van 3 jaar en 3 contracten. Indien een arbeidscontract voor bepaalde tijd gesloten is voor 1 april 2012, is het nog wel mogelijk om vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te spreken in een periode van vijf jaar tijd.

## 7. Doelgroepenbeleid

Partijen wensen de eerder gemaakte afspraken omtrent doelgroepenbeleid te prolongeren gedurende de looptijd van deze cao. Er zullen nadere afspraken gemaakt worden omtrent de rapportage en omvang van het aantal werknemers dat kan instromen, met speciale aandacht voor WSW'ers en Wajongers.

Uitgangspunt is dat er een WSW'er en een Wajonger per honderd werknemers daadwerkelijk een betaalde baan vindt in de sector. Partijen verbinden zich tot het monitoren van deze afspraak over dit uitgangspunt.

Partijen spreken hun bereidwilligheid uit t.a.v. de LinkedIn-groep 'de Realisten'.

## 8. Meer maatwerk in arbeidsvoorwaarden

Partijen vormen een paritaire werkgroep. Hierin wordt onderzocht of (verdere) keuzemogelijkheden van arbeidsvoorwaarden in de cao mogelijk gemaakt kunnen worden. De werkgroep brengt daarover vóór 1 januari 2013 advies uit aan cao-partijen.

Van de bespreking van deze werkgroep maakt deel uit de mogelijkheid om in de toekomst roostervrije dagen te kunnen gebruiken als financieringsbron voor koopkrachtbehoud.

## **9. Toekomstbestendige arbeidsrelaties**

- Partijen zullen de mogelijkheid onderzoeken van een persoonlijk opleidingsbudget voor medewerkers en bezien of de bestaande regeling in artikel 60 lid 3 en 4 cao daartoe scherper geformuleerd kan worden.
- Partijen zullen een protocol opstellen voor een goed en uitgewerkt leeftijdsfasebewust personeelsbeleid voor de bedrijven in de branche.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze werknemers periodiek (eens in de drie jaar) gebruik kunnen maken van een loopbaancheck.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze de werkgelegenheid voor de verschillende doelgroepen (ouderen) kan worden bevorderd.

Desgewenst kunnen partijen een paritaire werkgroep inrichten aan wie zij opdracht verstrekken tot het opstellen van een protocol c.q. het doen van de onderzoeken hierboven genoemd. Een rapportage, inclusief de kosteneffecten, wordt door de werkgroep vertrekt aan partijen. Vóór 1 januari 2013 zullen de onderzoeksresultaten gedeeld worden door partijen.

## **10.Scholing**

Partijen zullen onderzoeken of er in het licht van de ontwikkeling van multiservicing een opleiding facilitair medewerker kan worden ontwikkeld. Daarbij kan er aandacht zijn voor de disciplines: contractcatering, schoonmaak, groenvoorziening en postkamer- en/of receptiediensten.

Desgewenst kunnen partijen een paritaire werkgroep inrichten. Vóór 1 januari 2013 zullen de onderzoeksresultaten gedeeld worden door cao-partijen.

## **11.Segment Inflight**

Er worden nadere afspraken opgenomen in het segment Inflightcatering.

## **12.Pensioenakkoord**

Partijen streven ernaar het centraal gesloten pensioenakkoord zo snel als mogelijk te bespreken met sociale partners (KHN, Veneca en vakbonden) om dit door te voeren in de pensioenregeling PH&C.

De bijspaarregeling contractcatering wordt ongewijzigd voortgezet.

## **13.Naleving CAO**

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen voorbereidingen treffen om een controle-instrument in het leven te roepen. Deze zal ressorteren onder de Vakraad voor de Contractcateringbranche.

## **14.Voorstel m.b.t. ploegendienstmedewerkers**

Ten aanzien van de ploegendienstmedewerkers wordt het voorstel van FNV Catering verder onderzocht. Voor het einde van de looptijd van de cao worden afspraken gemaakt.