



Concept

Onderhandelingsresultaat cao voor de Contractcateringbranche

1 april 2014 – 1 juli 2015

1. Looptijd

De looptijd van de cao wordt vastgesteld op 15 maanden: van 1 april 2014 tot 1 juli 2015.

2. Inkomen

Per 1 juni 2014 worden de cao-lonen verhoogd met 1,5%.

Per 1 januari 2015 worden de cao-lonen verhoogd met 0,5%.

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

De premie voor FBA wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014, voor het kalenderjaar 2014, voor zowel werkgever (0,30%) als voor werknemer (0,22%) op nihil gesteld. Creditering vindt plaats met betrekking tot de nota's 2014. In 2015 herleeft de FBA-premie van in totaliteit 0,52% (0,30% voor werkgever en 0,22% voor werknemer).

3. Werkzekerheid/werkgelegenheid (artikel 10/11)

Artikel 10 van de cao (contractswisseling) wordt zodanig ge(her)formuleerd dat een contractswisseling altijd een ovo (overgang van onderneming) oplevert dus altijd overgang van personeel. Aanvullende afspraken worden gemaakt over de precieze definiëring van procedurele aspecten rond contractswisseling, betrokken personeel etc.

In de cao wordt een bepaling opgenomen die inhoudt dat het (ge(her)formuleerde) artikel 10 ook geldt bij inbesteding/insourcing.

Artikel 11 wordt geschrapt uit de cao.

Het aangepaste artikel 10 en het schrappen van artikel 11 geldt zowel in de situatie van contractswisseling, contractwijziging en contractbeëindiging.

De wijzigingen met betrekking tot artikel 10 en het schrappen van artikel 11 gaan in per 1 januari 2015.

4. Flexibiliteit

Partijen hebben afspraken gemaakt over invoering per 1 januari 2015 van meer flexibiliteit. Deze afspraken worden vastgelegd in een aan te passen artikel 17 lid 2 van de cao. Daarin zullen onderstaande afspraken verwerkt worden.

Artikel 17 lid 2

- a. De parttime/(regio)werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidstijd op weekbasis.
- b. Indien de onder a genoemde 20% van de overeengekomen arbeidstijd minder is dan 1 uur, geldt 1 uur.
- c. Voor de werknemer die conform het rooster minder dan 5 dagen per week werkt geldt in relatie tot a, 1 dag.



- d. De aldus gewerkte "plus"uren (in het geval er langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidstijd) of niet gewerkte "min"uren (in het geval korter wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidstijd) worden in een periode van een kalenderkwartaal gesaldeerd.
- e. Indien het aldus ontstane saldo positief is (dat wil zeggen dat het aantal plusuren groter is dan het aantal minuren) wordt het positieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal als meeruren uitbetaald.
- f. Indien het aldus ontstane saldo negatief is (dat wil zeggen dat het aantal minuren groter is dan het aantal plusuren) worden het negatieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal verrekend met maximaal 1 (**pro rata**) roostervrije dag.
- g. De werkgever kan in uitzonderlijke gevallen de werknemer niet verplichten conform dit artikel onder a langer te werken indien de werknemer aantoonbaar gewichtige redenen aanvoert waardoor de werkzaamheden niet uitgevoerd kunnen worden.
- h. In overleg met werkgever en werknemer kan overeengekomen worden dat van de 20% (of 1 uur) als genoemd onder a kan worden overschreden afgeweken.

De mogelijkheid die de werkgever al heeft om 3 roostervrije dagen aan te wijzen, blijft gehandhaafd.. Daarnaast worden 4 roostervrije dagen gereserveerd in het kader van de afspraken met betrekking tot flexibiliteit zoals vastgelegd in artikel 17 lid 2. Hierbij is het zo dat als een roostervrije dag in een kalenderkwartaal niet benodigd is ter verrekening van "minuren" de werkgever deze roostervrije dag in het daarop volgende kalenderkwartaal mag inroosteren. De dan nog resterende 6 roostervrije dagen blijven conform de bestaande systematiek vrij ter beschikking van de werknemer.

De afspraken met betrekking tot flexibiliteit gelden niet voor de sector Inflightcatering.

Er wordt een standaard 'adv-formulier' ontwikkeld waarin werkgever en werknemer jaarlijks al hun afspraken vastleggen die gerelateerd zijn aan de mogelijkheden die de cao biedt met betrekking tot onder andere aanwijzing, koop/verkoop en verrekening van adv-dagen.

5. Reiskostenregeling

Met ingang van 1 januari 2015 wordt, ongeacht de vorm waarin een werknemer reist, een standaardreiskostenregeling ingevoerd die inhoudt dat per gewerkte dag ~~vanaf 10 kilometer tot 30 kilometer~~ **vanaf 11 kilometer (10,5 is 11 is 1) tot en met 30 kilometer**, dus maximaal 20 kilometer, (afgerond op normale afrondingsregels) enkele reis de gereisde kilometers worden vergoed tegen een kilometerprijs van EUR 0,11/km. Werknemers die (volgens normale afrondingsregels) 10 kilometer of minder reizen per enkele reis, komen niet in aanmerking voor deze regeling. **De vergoeding geldt voor de heen-en terugreis.**

Voor werknemers op wie vóór de datum van 1 januari 2015 nog geen (bedrijfs)reiskostenregeling van toepassing was alsmede voor werknemers die nieuw in dienst treden geldt van 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 een afwijkende kilometervergoeding van EUR 0,08/km in plaats van de hierboven genoemde EUR 0,11/km.



Voor werknemers die op 1 januari 2015 al een reiskostenregeling hebben, wordt het verschil tussen hetgeen zij daaruit als reiskostenvergoeding ontvangen en de reiskostenregeling zoals deze per 1 januari 2015 wordt ingevoerd, uitgedrukt in een persoonlijke toeslag 'reiskosten'. Deze persoonlijke toeslag reiskosten wordt éénmalig vastgesteld en daarna bevroren (niet geïndexeerd) maar wel blijvend gegarandeerd.

De vergoeding die in de nieuwe standaard reiskostenregeling per kilometer wordt gegeven ligt lager dan het huidige fiscale onbelaste maximum van EUR 0,19/km. Hierdoor is het mogelijk het verschil tussen hetgeen de werkgever op grond van de reiskostenregeling in de cao vergoedt en hetgeen de werkgever fiscaal onbelast had mogen vergoeden, van 'bruto' uit te ruilen naar 'netto'.

Dit verschil wordt als regel uitgeruild naar een netto vergoeding maar de werknemer wordt in de gelegenheid gesteld er voor te kiezen het verschil bruto te laten uitbetalen met dien verstande dat dit dan voor de werkgever kostenneutraal plaatsvindt. Een werknemer kan deze keuze herroepen met inachtneming van de spelregels dat een netto vergoeding geen nadeel voor de werknemer oplevert en een bruto vergoeding voor de werkgever kostenneutraal blijft.

Nadere technische uitwerking vindt plaats door de redactiecommissie.

./ In de bijlage zijn 2 voorbeeldberekeningen opgenomen. Genoemde bedragen en percentages zijn indicatief.

De persoonlijke toeslag reiskosten gaat bij contractswisseling mee over naar de nieuwe werkgever.

De reiskostenregeling is niet van toepassing voor de Inflightcatering. Daarvoor blijft de reeds bestaande reiskostenregeling gelden.

6. Tijdelijke contracten

De wettelijke regeling wordt op het moment van invoering daarvan (naar verwachting 1 juli 2015), gevolgd.

Een deel van de wettelijke regeling die naar verwachting al op 1 juli 2014 wordt ingevoerd, behelst een verbod op een proeftijd bij een tijdelijk contract van ten hoogste een half jaar. Dit zal -uitgaande van dwingend recht- in de cao worden verwerkt. Indien er dan nog andere dwingendrechtelijke bepalingen wettelijk ingevoerd gaan worden die strijdig zijn met de cao, dan wordt de cao daarop eveneens aangepast.

7. Gebruik uitzendbureaus

De werkgever mag alleen gebruik maken van uitzendbureaus/payrollbedrijven die lid zijn van de ABU of NBBU en/of van uitzendbureaus/payrollbedrijven met een SNA-registratie.

8. Opleiding en Ontwikkeling

Partijen vormen een paritaire werkgroep. Hierin zal worden onderzocht op welke wijze opleidingsbudgetten vastgesteld kunnen worden en hoe deze gefinancierd kunnen worden. De werkgroep brengt daarvoor vóór 1 juli 2015 advies uit aan cao-partijen.



9. Functie multitasker

Deze functie zal onder regie van de Vakraad worden beschreven in het Handboek Referentiefuncties Contractcatering en de functie zal vervolgens door cao-partijen worden gewaardeerd.

10. Artikel 9 lid 1 cao

Deze bepaling wordt conform het verstrekte advies aangepast en meegenomen in de avv-aanvraag.

11. Naleving cao

De reeds vastgestelde nota van wijzigingen wordt in de cao verwerkt. De seinlijn en onderwerp naleving zal goed gepromoot worden zodat alle werkgevers en werknemers in de branche hier kennis van hebben en meldingen kunnen doen bij de seinlijn.

12. Doelgroepenbeleid

De doelgroepenafpraak wordt gecontinueerd.

13. ADV oudere werknemers

Werkgevers hebben aangegeven dat een 80-90-100 regeling onbetaalbaar is maar willen blijven zoeken naar betaalbare, goede instrumenten voor duurzame inzetbaarheid.

14. Protocolafpraak WW (3^e jaar)

In het protocol van de cao zal conform het advies van de Stichting van de Arbeid, neergelegd in haar brief d.d. 24 december 2013, een protocollaire bepaling worden opgenomen die inhoudt dat na ommekomst van het SER-advies en de eventuele aanvullende bemerkingen van de Stichting van de Arbeid, cao-partijen overleg zullen voeren over een private aanvullende verzekering op cao-niveau waarmee de huidige hoogte en duur van de uitkeringen worden gehandhaafd. De voor deze afspraak benodigde financiële ruimte dient gevonden te worden in de lagere publieke financiering voor de WW.

15. Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden onderwijscatering

Bij de toepassing van artikel 3 lid 4 geldt dat de laatstgeldende cao voor het Horecabedrijf van toepassing is. Daarbij geldt dat de loonsverhogingen uit de cao contractcatering worden toegepast en dat de thans geldende wettelijke ketenbepaling geldt. De tekst van de laatstgeldende cao voor het Horecabedrijf zal ten behoeve van toepassing van artikel 3 lid 4, integraal deel gaan uitmaken van de cao.

16. Redactiecommissie

Er wordt een redactiecommissie ingesteld waar het de nieuwe teksten betreft die voortvloeien uit de uitkomsten van het cao-overleg. Tevens worden in deze commissie een aantal overige punten zoals beoordelingscriteria voor het verkrijgen van dispensatie en modelspaarurenregeling, meegenomen. Voor de tekst met betrekking tot artikel 10 wordt externe juridische deskundigheid ingehuurd. Reeds bestaande bepalingen die onduidelijk zijn of achterhaald, kunnen in de Vakraad aan de orde worden gesteld (zoals bijvoorbeeld artikel 51 cao).

17. Bijdrage aan cao-partijen/CNV Internationaal

Er komt vanuit FBS een tegemoetkoming aan alle vakorganisaties afzonderlijk ter hoogte van € 5000,- en € 15.000,- voor Veneca.

Voorbeeldberekeningen Persoonlijke Toeslag (PT)

Onderstaande getallen zijn voor duidelijkheid afgeronde bedragen.

Reiskosten in kolom "oud" zijn de gemiddelde dagvergoedingen als opgegeven bij de besprekingen.

Voorbeeld 1	oud	nieuw
loon	€ 1.500,00 bruto	€ 1.500,00 bruto
reisesafstand enkele reis	16km	16km
reiskosten	€ 2,74 per dag	€ 1,32
verschil oud/nieuw		€ 29,82 per maand
loon		€ 1.500,00 bruto
PT		€ 29,82
nieuw loon met PT ingebouwd in salaris		€ 1.520,87 (70% van PT door SV heffingen)
nieuw loon met uitruil +		€ 1.500,00 bruto
uitruil (= PT netto bij je salaris)		€ 29,82 netto

Voorbeeld 2	oud	nieuw
loon	€ 1.500,00 bruto	€ 1.500,00 bruto
reisesafstand enkele reis	30km	30km
reiskosten	€ 5,26 per dag	€ 4,40
verschil oud/nieuw		€ 18,06 per maand
loon		€ 1.500,00 bruto
PT		€ 18,06
nieuw loon met PT ingebouwd in salaris		€ 1.512,64 (70% van PT door SV heffingen)
nieuw loon met uitruil		€ 1.500,00 bruto
uitruil (= PT netto bij je salaris)		€ 18,06 netto