

Onderhandelingsresultaat Contractcatering cao

31 maart 2022

Inleiding

Dit is de uitwerking van de contouren van het onderhandelingsresultaat. Hierbij is zoveel mogelijk aangesloten bij het richtingendocument. Partijen alle partijen zullen meewerken aan het algemeen verbindend verklaren van de cao. Er is een separate notitie werkingssfeer opgesteld zie bijlage. Er komt een nieuw cao-boekje bestaande uit twee delen. Een deel A voor bestaande medewerkers die op dit moment een arbeidsovereenkomst hebben op basis van de contractcatering cao met de bestaande cao-artikelen. Een tweede deel B voor nieuwe medewerkers. Echt nieuw in dienst of al langer in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst op basis van de horeca cao (of nieuwe werkingssfeer hospitality cao). In dat deel wordt opgeschreven dat de basis is het een op een volgen van de horeca cao waarbij aanvullend worden opgenomen de aparte artikelen betreffende het pluspakket.

Op de nieuwe cao zijn geen standaardregelingen meer van toepassing.

Wat valt onder de basisregeling (horeca-cao) hospitality-cao deel B

- Als basis gelden het huidige en straks vernieuwde functiehuis, loonschalen en de bepalingen vanuit de horeca-cao met een aantal aanpassingen en aanvullingen. (zie pluspakket).
- Elementen die strijdig zijn met huidige wetgeving worden aangepast.
- Bestaande afwijkingen WAB in de horeca-cao worden geactualiseerd (denk aan seizoenkracht, aanbod vaste urenomvang). Voor de oproep- en afzegperiode wordt de horeca-cao gevolgd.
- Een jaarurennorm op basis van een 38 urige werkweek fulltime. Er wordt een vaste referteperiode van 1 jan t/m 31 dec gehanteerd. Voor min-uren geldt een inhaalperiode van 3 maanden (i.v.m. pieken en dalen). Plusuren worden afgerekend na de referteperiode. De werking van de jaarurennorm is in de praktijk sterk afhankelijk van de roostersystematiek binnen bedrijven. Hieromtrent worden afspraken gemaakt met de OR. De mogelijkheid om de uren op te sparen tot dagen wordt gegarandeerd.
- Invoering (voorziening) leerrekeningstelsel ad €150/jr per deelnemer.
- Invoering per 1 jan 2023 automatische functiejaarenverhoging/periodiek van 2%.
- Indexatie van de feitelijke lonen per 1 april 2022 voor:
 - In de schaal 3.4%.
 - Boven de schaal 2%.
- Indexatie alle feitelijke lonen per 1 januari 2023; 2%.
- Aanpassingen conform bepalingen horeca-cao.

Pluspakket hospitality-cao deel B

- Er wordt binnen de horeca-cao gewerkt aan een nieuw vereenvoudigd functiehuis. De hospitality-cao volgt de huidige en straks nieuwe loonschalen van de horeca-cao. De beschrijving van de cateringfuncties zal nog nader uitgewerkt moeten worden.
- Daaraan wordt een bezwaarprocedure functie-indeling conform huidige cc-cao (art 23-26 cc-cao) gekoppeld
- Jeugdlonen horeca-cao loslaten vanaf 20 jaar. De jeugdlonen voor 18 jaar verhogen naar 80% en voor 19 jaar naar 90%.
- Aanloopschalen naar vak-ervaren werknemers worden uitgesloten. Regeling BBL-leerlingen wordt opgenomen conform artikel 87 t/m 89 cc-cao.
- Geen wachtdag bij ziekte. (Aanname gemiddeld 1 dag per jaar per medewerker)
- Loon bij ziekte eerste 13 weken 95%, volgende 39 weken 90% en tweede jaar 80% conform huidige cc-cao.
- Mogelijkheid tot verrichten activiteiten voor vakbond en OR conform huidige cc-cao artikel 82 t/m 85 en buitengewoon verlof artikel 58 lid G en bijlage 1 cao cc.
- Procedure melding werkdruk conform huidige cc-cao.
- Nalevingsbepaling conform huidige cc-cao. En stimulans bevoegde organen om actief te controleren.
- Verlof opnemen tijdens vaste bedrijfssluitingen (waaronder schoolvakanties) conform huidige cc-cao.
- ORT; 35% tussen 22 en 7 uur. Met uitzondering van party en event activiteiten (nader te definiëren wat hier onder wordt verstaan). Recht op 16 vrije zondagen in het jaar. Opnemen huidige bepalingen cc-cao voor wat betreft ploegendiensten en spaaruren regeling onderwijscatering.
- Artikel 10 bepaling bij contractwisseling.
- Reiskosten; vanaf 10 km tot 40 km à € 0,19 per km. (van standaard naar minimumregeling). Binnen de context van uitvoering van de huidige regeling met minimum karakter
- Duurzame inzetbaarheid; invoering van 80/92.5/92.5-regeling (vanaf 1 jan 2023). De contouren van deze regeling zijn:
 - 80% van 38 uur
 - Minimaal 50% dienstverband
 - Toetredingseis: 10 jaar dienstverband sector
 - Aanvang vanaf 5 jaar AOW
 - 80%- werken – 92,5% inkomen – 92,5% pensioenopbouw
 - Regeling voor iedereen die onder de werkingssfeer van de cao valt
 - Kosten regeling: 50-50
 - Nader afstemming pensioenfonds en SUCON.
- Protocol afspraak nadere bezinning op beleid en financiering OCC
- Sociale fondsen; voor het eerst werknemersbijdrage per 1 jan 2023. 0.2%. werkgeversbijdrage 0.3%. Het eigen vermogen van FBA kan worden aangewend om voldoende budgetten voor de vakbonden en werkgevers mogelijk te maken. De verdeling van de premie over FBA en FBS nader vast te stellen voor eind 2022 in de separate fondsen-cao met een looptijd van 3 jaar.
- RVU loopt door.

Bestaande medewerkers met arbeidsvoorwaarden gebaseerd op cc-cao. Deel A

Garantie van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket voor de werknemers die op 31 maart 2022 werken onder een arbeidsovereenkomst gebaseerd op de cc-cao. Dit wordt op de volgende wijze geborgd;

1. De huidige artikelen van de cc-cao blijven bij ongewijzigde omstandigheden onverkort bestaan. Handhaven loongebouw, ADV en feitelijke lonen, ORT etc. (artikelen worden aangepast aan wetgeving en aanwijzingen ministerie)
2. Per 1 januari 2023 daalt de werknemersbijdrage FBA/FBS naar totaal 0.2% en werkgeversbijdrage 0.3% vastgelegd in nieuwe fondsen cao.
3. Indexatie van de feitelijke lonen
 - a. Per 1 april 2022 werkelijk betaalde lonen 3.4%
 - b. Per 1 januari 2023 werkelijk betaalde lonen 2%
 - c. Per 1 oktober 2023 eenmalige uitkering van bruto €325 p.p. naar rato omvang dienstverband.
 - d. Looptijd 24 maanden tot en met 31 maart 2024.

Er is een keuzemogelijkheid voor bestaande medewerkers contractcatering om integraal over te stappen naar de hospitality-cao. De keuze is mogelijk op meerdere momenten. Keuze te maken 2 maanden voor aanvang. De strekking van de voorlichting aan medewerkers is weergegeven in een addendum.

- A. Per 1 juli 2022
- B. Per 1 januari 2023
- C. Per 1 juli 2023
- D. Per 1 januari 2024

Daarnaast kan natuurlijk in onderling overleg altijd de vrijwillige overgang worden overeengekomen bijvoorbeeld op een moment van contractwisseling.

Zie hierna de afspraken voor bestaande medewerkers CC die integraal vallen onder de hospitality cao.

Bestaande medewerkers CC die integraal overgaan naar de hospitality cao

Garantie van de waarde van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket voor de werknemers die op 31 maart 2022 werken onder een arbeidsovereenkomst gebaseerd op de cc-cao. Dit wordt op de volgende wijze geborgd:

1. De nieuwe systematiek van de hospitality-cao (basis, pluspakket incl. functiehuis, loonschalen, 38 -uur, jaaruren systematiek en ORT etc) is integraal van toepassing van toepassing indien;
 - een medewerker die na inkrimping van uren op de locatie waarop wordt gewerkt er voor kiest meer uren te willen werken op een andere locatie.
NB dit geldt dus niet voor een medewerker die inkrimping van uren accepteert en niet elders wil worden ingezet, die blijft in deel A
 - een medewerker op enig moment er vrijwillig voor kiest ingezet te worden op activiteiten buiten het oorspronkelijke domein van de cc-cao.
 - Een medewerker die gebruik maakt van de vrijwillige individuele keuzemogelijkheid op 1 juli 2022, 1 jan 2023, 1juli 2023 of 1 januari 2024, om integraal over te stappen naar de hospitality-cao.
2. Het recht op verlof is bij een gemiddelde werkweek van 38 uur is gelijk aan het verlof in de huidige situatie van een werkweek van 40 uur per week met de bestaande ADV dagen. Het verschil van 2 uur per week kan worden opgenomen in hele dagen of delen van dagen zoals het de werknemer past. Uiteraard binnen het werkrooster van de locatie. Per bedrijf dient de systematiek besproken te worden met ondernemingsraad.
3. Voor bestaande medewerkers is, na overstap, aanvullend van toepassing
 - reiskostenregeling 19 ct tussen 10-40 km (in plaats van 15 ct tussen 10-30 km) binnen de context van uitvoering van de huidige regeling met minimum karakter
 - 80/92,5/92,5 regeling:
80% van 38 uur
Minimaal 50% dienstverband
Toetredingseis: 10 jaar dienstverband
Aanvang vanaf 5 jaar AOW
80%- werken – 92,5% inkomen – 92,5% pensioenopbouw
Regeling voor iedereen die onder de werkingssfeer van de cao valt
Kosten regeling: 50-50
Bij overgang van CC naar hospitality en gebruikmaken regeling – vervallen seniorendagen
Aandachtspunt: spelregels bepalen dienstdag (sector, bedrijf)
(Nadere afstemming met pensioenfonds en SUCON II)
 - Per 1 januari of op het moment van overgang naar de hospitality-cao voor 1 oktober 2023 eenmalige uitkering van bruto € 325 p.p. naar rato omvang dienstverband.

- Compensatie van het verschil van de waarde van het pakket indien het nieuwe pakket arbeidsvoorwaarden afwijkt van de bestaande situatie d.m.v. een persoonlijke toeslag te indexeren met cao-verhogingen. De seniorendagen zijn onderdeel van deze toeslag tot aan het moment dat een medewerker gebruikmaakt van de 80/92,5/92,5 regeling. Daarna wordt de toeslag verlaagd met de waarde van de seniorendagen. Mogelijk bestaande persoonlijke afspraken worden ook meegenomen in de nieuwe toeslag. Afrekenmoment is moment van overgang. De berekening van de waarde wordt vastgelegd met een, aan deze cao gekoppelde, rekentool.
 - Er komt een bezwaarprocedure tegen de mogelijke inkrimping van uren en of berekening persoonlijke toeslag.
4. In de nieuwe hospitality-cao vervallen de aparte paragrafen voor Zorg en Onderwijs voor nieuwe medewerkers. Zij worden een integraal onderdeel van de nieuwe hospitality-cao
 5. Per 1 januari 2023 daalt de werknemersbijdrage FBA/FBS in totaal naar 0,2%. En voor werkgevers naar 0,3%. De verdeling van de premie over FBA en FBS nader vast te stellen voor eind 2022 in de separate fondsen-cao met een looptijd van 3 jaar.
 6. Indexatie van de feitelijke lonen en loonschalen
 - Per 1 april 2022 over werkelijk betaalde lonen 3.4%
 - Per 1 januari 2023 over werkelijk betaalde lonen 2%
 - Looptijd 24 maanden tot en met 31 maart 2024

Medewerkers Inflight

1. Het huidige arbeidsvoorwaardenpakket (zoals 40 uur en ADV, eindejaarsuitkering, ploegendiensten) en de bijbehorende cao-artikelen voor Inflight blijven voor bestaande en nieuwe medewerkers gehandhaafd.
2. De feitelijke lonen en loonschalen worden geïndexeerd:
 - Per 1 april 2022 met 3.4%
 - Per 1 januari 2023 met 2,6%
3. De premies voor sociale fondsen dalen per 1 jan 2023 voor de werknemer met 0,3% van 0,5% naar 0,2% en voor de werkgever van 0,46% naar 0,3%). Nader vast te stellen voor eind 2022 in de separate fondsen-cao met een looptijd van 3 jaar incl. de verdeling van premie over FBA en FBS.
4. De bestaande mogelijkheid om ADV dagen te kopen wordt uitgebreid van 9 tot 16 dagen per jaar mits zij dan ook opgenomen worden in het betreffende jaar, zodat er meer balans is tussen inspanning en ontspanning. Indien de medewerker door toedoen van de werkgever niet in staat wordt gesteld om deze dagen op te nemen dan worden deze dagen terugbetaald
5. Het is mogelijk per 1 jan 2023 (onder voorbehoud dat dit lukt) te kiezen voor een zogenoemde 80/95/95 regeling.
 - 32 uur werkweek i.p.v. 40 uur
 - minimaal 80% dienstverband
 - minimaal 10 dienstjaren
 - vanaf 5 jaar voor AOW.
 - specifiek recht voor benoemde functies productie en transport schalen 1 t/m 4 ook aanvraag van medewerkers mogelijk in andere schalen. Toekenning is discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Per 1 januari 2023 meer heldere afwegingscriteria beschikbaar. En halfjaarlijkse evaluatie ingediende verzoeken en toekenningen.
 - alle in dat jaar toe te kennen ADV en seniorendagen vervallen (worden ingeroosterd)
 - werknemers ontvangen 95% van inkomen op moment van ingang van de regeling
 - 95% pensioenopbouw over inkomen met ingang van de regeling (onder voorbehoud goedkeuring pensioenfonds)
 - medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen geen betaalde nevenactiviteiten verrichten
 - de bedoeling is de regeling in gelijke delen te financieren door werkgevers en werknemers. Het is de bedoeling om bestaande SUCON gelden in te zetten voor de financiering (nader uit te werken in werkgroep).
6. De reiskostenregeling wordt voor bestaande en nieuwe medewerkers per 1 oktober 2022 gelijkgesteld aan de hospitality cao. Medewerkers ontvangen dan 19 ct/km tussen 10-40 km op basis van de huidige uitvoeringsbepalingen in de cao.
7. Voor medewerkers in dienst vóór 1 okt 2022 geldt dat het nadelig verschil van de oude en nieuwe reiskostenregeling per 1 okt 2022 wordt gecompenseerd met een maandelijkse PT. Voor de bepaling van de reiskostenvergoeding blijft de bestaande (fiscale) systematiek gehandhaafd. Deze geldt ook voor de Persoonlijke Toeslag. Deze PT wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de CBS consumentenprijsindex vervoer

(code 070000) op basis peildatum 1 sept. Bestaande bedrijfsregelingen eindigen per 1 okt 2022.

8. Handhaving aansluiting bij het pensioenfonds van Horeca & Catering.
9. Inflight blijft met aparte paragraaf onderdeel van de contractcatering/ hospitality cao met gelijke looptijd.
10. Protocol afspraak; verkenning pensioen verlofspaarregeling, extern onder te brengen, voor de hele Inflight sector en liefst ook voor de brede contractcatering/ hospitality-cao.
11. Protocol afspraak halfjaarlijks sector breed overleg werknemers en werkgevers over ontwikkelingen in de sector (in diverse vormen).