



Principeakkoord CAO voor de Contractcateringbranche 1 januari 2018 tot 1 april 2019

1. Looptijd

De looptijd van de cao is vastgesteld op 1 januari 2018 tot 1 april 2019.

2. Inkomen

Per 1 januari 2018 worden de cao-lonen verhoogd met 2%.

Per 1 januari 2019 worden de cao-lonen verhoogd met 0,5%.

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

3. Reiskosten

Onder verwijzing naar artikel 49 van de cao zijn de volgende afspraken gemaakt:

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de vergoeding per gereisde kilometer van € 0,11 met € 0,02 verhoogd naar € 0,13 per gereisde kilometer.

Ten aanzien van de werknemer die met ingang van 1 januari 2015 een persoonlijke toeslag reiskosten is gaan ontvangen geldt het volgende:

Indien deze werknemer op basis van de nieuwe regeling per 1 januari 2018 recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop hij recht had op 31 december 2017, wordt het verschil in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten, met dien verstande dat deze werknemer er niet op achteruit mag gaan in de totale vergoeding na verbetering van de nieuwe reiskostenregeling.

Met ingang van 1 januari 2019 wordt de vergoeding per gereisde kilometer wederom verhoogd met € 0,02 en wel naar € 0,15 per gereisde kilometer. Indien de werknemer op basis van deze nieuwe regeling per 1 januari 2019 recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop hij recht had op 31 december 2018, wordt het verschil in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten, met dien verstande dat deze werknemer er niet op achteruit mag gaan in de totale vergoeding na verbetering van de nieuwe reiskostenregeling per 1 januari 2019.

De persoonlijke toeslag reiskosten wordt op 1 januari 2018 en op 1 januari 2019 eenmalig opnieuw berekend en tijdens de looptijd van de cao niet meer gewijzigd.

4. Duurzame inzetbaarheid/persoonlijk ontwikkelvouchert

Vanaf 1 januari 2018 wordt gedurende 2 jaar aan maximaal 1000 werknemers op jaarbasis een ontwikkelvouchert aangeboden, niet vakgerelateerd, waarvoor per werknemer een budget van € 500,- ter beschikking wordt gesteld. Het vouchert kan op verschillende manieren worden ingezet. Financiering vindt plaats vanuit FBA met een plafond van 75% van de jaarbegroting van FBA dat aan eigen vermogen moet resteret. De voorwaarden waaronder werknemers aanspraak op dit individuele ontwikkelvouchert kunnen maken en de inrichting van de procedure die nodig is om de afspraak te effectueren, worden nader uitgewerkt in een paritaire werkgroep.



Uitgangspunten hierbij zijn een centrale aanvraag door de werknemer en een zo eenvoudig mogelijke administratieve uitvoering.

5. Onderzoek 80-90-100% regeling/gezond langer doorwerken

Er wordt een onderzoek uitgevoerd naar de haalbaarheid en toepassing van een 80-90-100% regeling of een afgeleide hiervan. Werknemers kunnen in een dergelijke regeling op hogere leeftijd 80% gaan werken, tegen 90% van het bruto salaris met behoud van 100% van de pensioenopbouw. In het onderzoek wordt betrokken de mogelijkheden voor een generatieregeling.

Bij het onderzoek wordt tevens betrokken onderzoek naar de mogelijkheden om ADV-dagen als financieringsbron te gebruiken en onderzoek naar maatregelen om een tweede loopbaan buiten de catering of eerder stoppen met werken te faciliteren en te bevorderen.

6. Werkgelegenheid

Cao-partijen constateren wederom dat de verbeterde economische situatie verhoudingsgewijs nog niet leidt tot een toename van de omzet, rendement en werkgelegenheid over de volle breedte van de branche. Beleid van de overheid, risico op verwatering werkingssfeer en het creatief omgaan door opdrachtgevers en opdrachtnemers spelen hierbij een rol. Cao-partijen beraden zich op tekstaanscherping in de werkingssfeerbepalingen, in combinatie met artikel 10 van de cao en zullen daarover gedurende de komende cao-periode voortgaand met elkaar in overleg treden. Zij spreken de intentie uit gedurende deze cao-periode tot duidelijkheid te komen. Daarnaast zullen zij voortgaand twee keer per jaar met elkaar overleg hebben over dit soort ontwikkelingen en de consequenties hiervan voor de werkgelegenheid binnen de branche.

7. Inflightcatering

Arbeidsongeschiktheid

Binnen de inflightcatering zijn afspraken gemaakt om te komen tot een betere balans tussen volledig productieve en gedeeltelijke productieve werknemers, onder wie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en werknemers die instromen/ingestroomd zijn vanuit een achterstandspositie op de arbeidsmarkt". De uitkomsten hiervan worden neergelegd in tekst van de cao.

Uitbreiding aantal ATV-dagen

Afgesproken is dat het aantal adv-dagen dat een werknemer kan kopen wordt verhoogd tot 13 per jaar, met inachtneming van artikel 56 van de cao. Dit wordt verder uitgewerkt in een uitvoeringsreglement, rekening houdend met operationele aspecten.

Overleg

Binnen de inflightcatering wordt de komende cao-periode op korte termijn en regelmatig het gesprek gevoerd over het volgende onderwerp met het doel te bezien of deze ingebed kan worden in de volgende cao:

- Berekening van de hoogte van de eindejaarsuitkering op dezelfde wijze als de vakantietoeslag (artikel 54 cao, ORT meerekenen);

8. Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden onderwijs catering

Bij de toepassing van artikel 3 lid 4 blijft in deze cao-periode gelden dat de inhoud van de inmiddels voorlaatste cao voor het Horecabedrijf (dit is de Horeca-cao met de looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013) van toepassing is.



Daarbij blijft voor deze cao-periode gelden dat de loonsverhogingen uit de cao contractcatering worden toegepast, derhalve op de laatstgeldende 'Horeca' loontabellen van 1 januari 2017 zoals gepubliceerd in de cao contractcatering. In een volgende cao worden deze afspraken opnieuw bezien.

9. Reparatie 3^e WW-jaar

Cao-partijen hebben de cao voor de Contractcateringbranche aangemeld bij de verzamelcao 3^e WW-jaar van de Stichting PAWW en spannen zich in voor een daadwerkelijke effectuering voor de werknemers die onder de cao voor de contractcateringbranche vallen.

10. Doelgroepenbeleid

De doelgroepenafpraak uit de voorgaande cao's wordt gecontinueerd.

11. Tekstaanpassing betrokken werknemer

Onder betrokken werknemer, genoemd in artikel 10 van de cao, wordt mede verstaan de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten aanzien van bedoeld contract en minder dan 2 jaar arbeidsongeschikt is op het moment van contractswisseling, tenzij deze werknemer van het UWV een vervroegde WIA toegewezen heeft gekregen voor het moment van contractswisseling.

12. Teksttoevoeging artikel 65 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)

Het voorstel van bonden om aan artikel 65 cao de volgende tekst toe te voegen wordt meegenomen naar de redactiecommissie waarbij wordt meegenomen de afspraak dat deze vergoeding als uitkering ineens moet zijn overeengekomen tussen en worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer:

' Indien de werknemer gedurende de periode na afloop van de 1^e 104 weken zijn dienstverband met de werkgever opzegt dan kan hij de werkgever verzoeken om een vaststellingsovereenkomst -waarin ook het einde van het dienstverband is vastgelegd- met hem overeen te komen waarin deze vergoeding als een uitkering ineens wordt opgenomen'.

13. Redactiecommissie en digitale cao

Er is een redactiecommissie ingesteld waar het de nieuwe teksten betreft die voortvloeien uit de uitkomsten van het cao-overleg. De cao wordt wederom in digitale vorm uitgebracht.