

## Onderhandelaarsresultaat cao Mode en Sport 3 december 2012.

- **Looptijd:** 1 juli 2012 t/m 30 september 2013
- **Lonen:**
  - per 1 april 2013 worden de loonschalen en de lonen die conform de methodiek van het cao-loongebouw in aanmerking komen voor cao-loonsverhoging met 0,5% verhoogd.
  - Medewerkers in bedrijven die FUWAM en het loongebouw nog niet hebben ingevoerd, ontvangen 5 maanden nadat de cao algemeen verbindend is verklaard een loonsverhoging van 2,5% over de feitelijke lonen. Als werkgevers vóór dat moment FUWAM en het loongebouw hebben ingevoerd, dan hebben hun medewerkers geen recht op de loonsverhoging.
- **Levensfasebewust personeelsbeleid:**

Dit bestaat uit een aantal onderdelen, die hierna afzonderlijk worden benoemd.

  - **Scholing:**

Medewerkers die ten minste 1 jaar in dienst zijn, worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld zich te scholen tot op het niveau dat past bij het functieniveau. Werkgevers kunnen deze scholing op hun eigen wijze faciliteren. Hierbij past het aanbieden van interne trainingen of het ondersteunen van deelname aan het MBO-onderwijs of een mix van deze twee mogelijkheden. Werkgevers hebben immer de uitdaging om in hun (vooral kleinere) winkels de bezettingen te garanderen. Hierdoor kan het noodzakelijk zijn om collega's werkzaam in één en dezelfde winkel gevolgtijdelijk aan scholing te laten deelnemen.

Partijen ontwikkelen collectieve voorzieningen (MBO-onderwijs), opdat werkgevers en medewerkers vanaf 1 september 2013 daarvan gebruik kunnen maken.
  - **Mobiliteit:**

Partijen ontwikkelen in de loop van 2013 een e-mobiliteitscentrum (vacatureloket) om medewerkers te ondersteunen bij het zoeken naar werk, binnen en buiten de branche. De intentie is om dit centrum retailbreed op te zetten.
  - **Vaste roostervrije dag:**

Als medewerkers met één of meer kinderen in het basisonderwijs en/of jonger dan 12 jaar een vaste roostervrije dag op maandag t/m vrijdag wensen, zal de werkgever bij de vaststelling van de werkroosters zo veel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker.
  - **Collectieve ziektekostenverzekering:**

Medewerkers kunnen op het contract van CBW-Mitex met diens zorgverzekeraar (of de verzekeraar waarmee in de toekomst een contract wordt afgesloten) voor hun partner, kind(eren) en zichzelf een ziektekostenverzekering afsluiten.
  - **Recht op aanpassing arbeidsduur:**

Werkgevers passen op verzoek van werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder de arbeidsduur aan. Heeft de werknemer een fulltime dienstverband, en heeft men de wens 7,6 uur minder te gaan werken, dan compenseert de werkgever als volgt het verlies aan inkomsten:

    - De werknemer werkt 80% van de initiële contracturen;
    - De werkgever betaalt 85% van het fulltime salaris;

De werkgever houdt op het salaris 100% werknemerspremie in en draagt 100% werknemers- en werkgeverspremie aan het Bedrijfspensioenfonds af.

De werknemer levert de extra vakantiedagen vanwege leeftijd en lengte van het dienstverband in om voor deze regeling in aanmerking te komen.

- **Recht op 1 roostervrije zaterdag per maand:**  
Werknemers van 55 jaar en ouder komen op hun verzoek in aanmerking voor 1 roostervrije zaterdag per maand. In overleg tussen werknemer en werkgever worden de roostervrije zaterdagen, rekening houdend met de overige werknemers en de bezettingen, gepland.
- **Recht op preventief spreekuur bedrijfsarts:**  
Medewerkers met een leeftijd van 46 jaar en ouder hebben het recht jaarlijks één maal gebruik te maken van het preventief spreekuur van de bedrijfsarts.
- **Recht op aanpassing ploegendienst/nachtritten:**  
Werknemers met een leeftijd van 55 jaar en ouder en met aantoonbare gezondheidsklachten, welke door de bedrijfsarts worden vastgesteld, hebben het recht te verzoeken om niet langer in de ploegendienst werkzaam te zijn of nachtritten te rijden. Individueel en/of in overleg met het medezeggenschapsorgaan, dat zich kan laten adviseren door de sociale partners, maakt werkgever afspraken over de voorwaarden.
- **Reorganisatie:**  
Als er bij een bedrijf meer dan 20 arbeidsplaatsen verloren gaan, is de werkgever verplicht (op grond van de Wet Collectief Ontslag) dit te melden aan alle cao-partijen.
- **Vakantie:**  
De huidige wettelijke regeling voor vakantiedagen geldt, maar werkgevers mogen in overleg met het medezeggenschapsorgaan afwijken van de verjaringstermijn van wettelijke vakantiedagen en mogen dan de oude verjaringstermijn van 5 jaar hanteren. De dan afgesproken regeling geldt in dat geval voor alle medewerkers.
- **Voordeel vakbondsleden:**  
Vakbondsleden hebben recht op maximaal vier dagen vakbondsverlof voor kadercursussen en/of scholing (is nu drie dagen).
- **Einde dienstverband op dag dat medewerker AOW-gerechtigde leeftijd bereikt:**  
De cao wordt aldus aangepast.
- **Studie naar impact werkkostenregeling:**  
Tijdens de looptijd van de cao zal een studie plaatsvinden naar de impact van de werkkostenregeling.
- **Integratie cao DLR (Detailhandel Lederwaren en Reisartikelen) in cao Mode en Sport:**  
Cao DLR zal in cao Mode en Sport worden geïntegreerd.
- **Veiligheid:**  
BOL-leerlingen, medewerkers jonger dan 20 jaar en medewerkers vallend in functiegroep A mogen niet alleen in de winkel staan.