

## Vragen en Antwoorden over de overgang van Xenos naar de cao Retail non-food

### **Overgang naar cao Retail non-food**

#### *1. Wat houdt overgang naar de cao Retail non-food precies in?*

Voorheen paste Xenos de cao GEBRA toe, maar deze cao is sinds 2012 niet meer vernieuwd. Per 9 september 2019 wil Xenos onder de cao Retail non-food vallen. Als werknemers daarmee instemmen wordt de loontabel voor Mode, Juweliers en Parfumerieën en Verf en Woninginrichting in deze cao van toepassing. Voor je pensioen verandert er niets.

#### *2. Wat zijn de voordelen van de overgang naar de cao Retail non-food?*

Het belangrijkste voordeel van de overgang naar de cao Retail non-food is de aansluiting bij een grote cao die regelmatig wordt vernieuwd. Elk half jaar worden de loontabellen in de sector Retail non-food verhoogd (zie ook punt 3). Daarnaast zijn er afspraken over individuele scholingspotjes en werk/privé-balans. Je krijgt bijvoorbeeld recht om een verzoek in te dienen op (een) niet-inroosterbare dag(en) en oudere medewerkers kunnen een verzoek doen tot een duurzame inzetbaarheidsregeling (80% werken, 85% betaald krijgen, 100% pensioenopbouw).

#### *3. Krijgen we nog een loonsverhoging? Zo ja, hoeveel?*

Als je met je salaris binnen de salaristabellen (van de cao Retail Non-Food) valt, dan krijg je bij deze cao elk half jaar een loonstijging ter hoogte van de verhoging van het wettelijk minimumloon. De aansluiting bij de cao vindt plaats per 9 september 2019, dus er zullen tot het einde van de looptijd van de cao nog twee loonstijgingen plaatsvinden: per 1 januari 2020 en per 1 juli 2020. De hoogte van de verhoging wordt bekend gemaakt door de overheid en is gelijk aan de gemiddelde stijging van de cao-lonen. We weten dus vooraf niet hoe hoog de loonstijging per half jaar zal zijn, maar in het verleden was dit 1,03% (1 juli 2018), 1,34% (per 1 januari 2019) en 1,23% (per 1 juli 2019). Ongeveer 2,5% per jaar.

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*

#### 4. *Zijn er nadelen aan de overgang naar de cao Retail non-food?*

Ja, er zijn ook nadelen, dat komt omdat er keuzes moeten worden gemaakt.

- De toeslagen voor het werken op (koop)avonden, zaterdag en zondag wijzigen. De feestdagtoeslag verandert niet. De toeslagen voor het werken op een koopavond en op zaterdagmiddag en deel van de zaterdagavond komen te vervallen. Wel geldt een toeslag van 50% voor het werken op maandag tot en met zaterdag van 22:00 uur tot 7:00 uur. De feestdagtoeslag blijft 100%. Werk je nu op zondag dan wordt de toeslag voor werken op zondag verlaagd van 100% naar 50%. Voor werknemers die het afgelopen jaar op zondag hebben gewerkt, over deze zondagen een uitbetaalde toeslag van 100% hebben ontvangen én bereid blijven op net zoveel zondagen te werken als ze het afgelopen jaar hebben gedaan, geldt een compensatietoeslag. In de rekenvoorbeelden onder aan deze tekst is uitgewerkt hoe de compensatie precies zal worden berekend.
- Per 1 januari mag de werkgever 0,05% op je loon inhouden als bijdrage aan het Sociaal Fonds Retail Non-Food. Op <https://www.socialefondsendetailhandel.nl/sffsl> kun je lezen wat er met deze premies gebeurt.
- In de cao Retail non-food is bepaald dat bij ziekte 1 dag niet hoeft te worden uitbetaald, tot een maximum van 4 dagen per jaar. Daarnaast mag de wachtdag worden verrekend met bovenwettelijke vakantiedagen. In de cao GEBRA wordt pas een wachtdag ingehouden vanaf de 2<sup>e</sup> t/m 5<sup>e</sup> ziektedag.

#### 5. *Hoe wordt bepaald in welke functiegroep ik word ingedeeld?*

De indeling in de nieuwe functiegroep van de cao Retail non-food gebeurt door de HR afdeling. Op [functiewijzer.nl](http://functiewijzer.nl) kun je zelf nakijken in welke functiegroep je denkt dat je hoort te komen. Je functiebeschrijving en de daarin beschreven werkzaamheden moeten kloppen met wat je echt doet. Als dat niet zo is, trek dan aan de bel bij je leidinggevende, de afdeling HR of bij ons ([info@avv.nu](mailto:info@avv.nu), of 070-4442140). De functie(beschrijving) is de basis voor je indeling in de salarisgroep. Dus als die beschrijving klopt, dan is de kans groot dat je indeling ook klopt.

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*

*6. Hoe wordt bepaald welk salaris ik krijg?*

Je gaat 'horizontaal' over, dat wil zeggen dat je salaris (per uur) niet wijzigt op de datum van overgang. Vervolgens word je op 1 januari 2020 ingedeeld in de naast hoger gelegen trede van de functiegroep behorend bij je functie. Ook in het geval je salaris hoger is dan het (nieuwe) maximum van de functiegroep behorend bij je functie behoud je je huidige salaris (en dan heb je waarschijnlijk recht op de eenmalige uitkering van artikel 6.2 van de cao). Dat bedrag -en dus ook jouw loon- wordt per 1 januari 2019 verhoogd met de salarisverhoging die dan geldt (zie vraag 3).

*7. Kan het indelen in een bepaalde functiegroep gevolgen hebben voor mijn werkzaamheden?*

De indeling in een bepaalde functiegroep zal voor je werkzaamheden zelf geen gevolgen hebben. Het kan wel zijn dat je functiegroep anders wordt. Hierover is afgesproken dat je er niet in uurloon op achteruit gaat – en ook niet in perspectief (het maximum van je huidige salarisschaal dat je op termijn kunt bereiken). Je houdt dus minimaal hetzelfde uurloon en je kunt blijven doorgroeien tot en met het huidige maximum, dat voor vrijwel iedereen hoger komt te liggen.

*8. Wat gaat er gebeuren met mijn contract?*

Xenos werkt op dit moment met min/max-contracten. Dat gaat veranderen. Als je nu een min/max-contract hebt, krijg je een nieuw contract waarin een gemiddeld aantal uur per week zal staan. Daarvoor zal het gemiddeld aantal per persoon uitbetaalde uren in de referteperiode (de periode augustus 2018 t/m periode juli 2019) als contracturen gelden. Dit mag niet minder zijn dan het minimum van je min/max-contract. Er geldt een uitzondering voor werknemers die werken in winkels die minder goed lopen. In deze winkels kunnen medewerkers met een min/max-contract een contract krijgen met een gemiddeld aantal uren per week dat lager ligt dan dat zij in de referteperiode uitbetaald hebben gekregen. De precieze regeling staat in artikel 3 van het overgangsakkoord. Ook hier geldt: als je vragen hebt, bespreek dat eerst met je leidinggevende en de HR-afdeling. Kom je er niet uit, trek dan bij ons aan de bel ([info@avv.nu](mailto:info@avv.nu) of 070-4442140).

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*

## Toeslagen

### *9. Hoe werkt de compensatie voor de halvering van de zondagstoelage?*

Kijk onderaan deze tekst voor de rekenvoorbeelden. De compensatie krijg je in de vorm van een persoonlijke toeslag of vrije tijd.

### *10. Wat is een referteperiode?*

Voor het bepalen van je compensatie voor de teruggang van de toeslag op zondag worden de huidige medewerkers gecompenseerd. Daarvoor wordt gekeken naar het aantal zondagsuren dat je hebt gewerkt in een bepaalde periode. Die periode wordt de referteperiode genoemd en is 13 perioden (de periode augustus 2018 t/m periode juli 2019) voorafgaand aan 9 september 2019.

### *11. Wat is een hardheidsclausule?*

Het kan voorkomen dat je door alle maatregelen en ondanks alle intenties bij de overgang naar de cao Retail non-food toch nadelige gevolgen ondervindt. In dat geval kan je een beroep doen op de hardheidsclausule. Geef in dat geval bij je leidinggevende en/of de afdeling HR aan waar de benadeling zit. Jouw werkgever moet dan met bonden in gesprek gaan met de vakbonden om te komen tot een oplossing. Geef jouw punt ook zekerheidshalve aan ons door.

Heb je nog meer vragen, mail dan naar [info@avv.nu](mailto:info@avv.nu) of bel 070-4442140.

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*

## Rekenvoorbeelden berekening Compensatietoeslag i.v.m. verlaging zondagstoelag

Om te beginnen kijken we per medewerker over de referentieperiode van 13 perioden van 4 weken (periode 8-2018 t/m periode 7-2019) voorafgaand aan 9 september 2019 terug hoeveel uren er zijn uitbetaald op zondag. Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met het uurloon. Het bedrag dat hier uit komt, is de basis voor de berekening van de compensatie, zoals die in onderstaande rekenvoorbeelden staat uitgewerkt. De rekenvoorbeelden zijn gebaseerd op periodeverloning en genoemde bedragen zijn bruto bedragen.

De formule is: [aantal uitbetaalde uren op zondag in referentieperiode] x [uurloon medewerker] / 2 (toeslag 50% dus compensatie ook 50%) / 13 (periodes) = bedrag aan compensatie per periode van 4 weken.

### Rekenvoorbeeld 1

Fenna is verkoopmedewerker en heeft in totaal 30 zondagsuren uitbetaald gekregen in de referentieperiode. Haar contracturen zijn 16 uur per week. Haar bruto uurloon bedraagt € 9,82.

Stap 1: 30 uur x € 9,82 = € 294,60

Stap 2: € 294,60 / 2 = € 147,30

Stap 3: € 147,30 / 13 perioden = € 11,33 bruto compensatietoeslag per periode

Fenna verdient per periode € 628,48. Inclusief haar compensatietoeslag verdient zij per periode € 628,48 + € 11,33 = **€ 639,81 bruto**.

### Rekenvoorbeeld 2

Tim is verkoopmedewerker en heeft in totaal 43 zondagsuren uitbetaald gekregen in de referentieperiode. Zijn contracturen zijn 24 uur per week. Zijn bruto uurloon bedraagt € 10,53.

Stap 1: 43 uur x € 10,53 = € 452,79

Stap 2: € 452,79 / 2 = € 226,40

Stap 3: € 226,40 / 13 perioden = € 17,42 bruto compensatietoeslag per periode

Tim verdient per periode € 1.010,88. Inclusief zijn compensatietoeslag verdient hij per periode € 1.010,88 + € 17,42 = **€ 1.028,30 bruto**.

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.