



Nieuws

Nieuwe CAO Mode en Sport

woensdag, 28 januari 2009

Voor de circa 100.000 medewerkers in de 13.000 mode en sport winkels in ons land is een nieuwe basis CAO overeengekomen met een looptijd tot 1 januari 2011. De vorige CAO liep al op 31 december 2007 af.

Het onderhandelingsresultaat wordt door de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers met een positief advies voorgelegd aan hun achterbannen. Het is voor het eerst dat vertegenwoordigers van werkgeversorganisatie Mitex en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, Vakbond de Unie, de Internetvakbond en de RMU tot een overeenkomst komen over collectieve arbeidsvoorwaarden in de mode- en sportdetailhandel.

Alle partijen loven de constructieve sfeer tijdens de onderhandelingen. De focus lag op het creëren van rust, structuur en duidelijkheid in de mode- en sportbranche. De huidige economische omstandigheden eisen van alle partijen een gezamenlijke inspanning om de branche op een professionele en verantwoorde wijze in te richten voor de toekomst. Ook versterken de nieuwe afspraken de concurrentiepositie van de mode- en sportbranche als aantrekkelijke werkomgeving ten opzichte van andere sectoren. Daarnaast levert het impulsen op om de branche verder te professionaliseren. Dit laatste is nodig, maar wordt in de branche nog onvoldoende beseft.

Looptijd CAO

De nieuwe CAO heeft een looptijd van drie jaar, met terugwerkende kracht van 1 januari 2008 tot 1 januari 2011. Er zijn drie momenten van loonsverhoging afgesproken. Omdat vorig jaar door het uitblijven van een nieuwe CAO geen salarisstijging plaatsvond, zijn in 2009 twee momenten van loonsverhoging afgesproken. De laatste officiële loonsverhoging die in de vorige CAO was afgesproken vond in de zomer van 2007 plaats.

Loonsverhoging

Per 1 februari aanstaande geldt een loonsverhoging van 3,5% over alle lonen. De 2% salarisstijging die Mitex vorig jaar aan haar leden adviseerde vrijwillig toe te kennen, kan hiermee verrekend worden. De inflatie was in 2008 2,4%.

Per 1 oktober 2009 geldt een nieuwe loonsverhoging van 3%. Volgend jaar wordt per 1 juli een loonsverhoging toegepast van 2,5%. Alle beschreven stappen gelden niet voor schaal 1 die de minimum loonschalen volgt.

Wachtdagenregeling

Per ziektegeval kan 1 wachtdag worden ingehouden. Over die dag hoeft de werkgever geen loon te betalen.

Het is de werkgever toegestaan om de wachtdag te verrekenen met vakantie-uren, die aan de medewerker bovenwettelijk zijn toegekend, of met compensatiedagen/-uren, tenzij dit anders met het medezeggenschapsorgaan is overeengekomen. Er kunnen per jaar maximaal 4 wachtdagen met vakantie-uren worden verrekend. De bonusdag bij een jaar niet ziek zijn geweest, is vervallen.

Overwerk

De definitie van overwerk is aangepast. Er is sprake van overwerk als over een aaneengesloten periode van meer dan vier weken telkens meer dan 40 uur per week is gewerkt. Voor overwerk geldt in de nieuwe CAO een toeslag van 25% bovenop het normale uurloon bij een langere werkdag dan tien uur. Bij een langere werkweek dan 40 uur geldt, gemeten over een aaneengesloten periode van vier weken, een toeslag van 50%. Dit was 25%.

Garantieloon en feitelijk loon

De onderhandelingspartijen hebben verder afgesproken dat zij tijdens de looptijd van de nieuwe CAO de <http://www.mitex.nl/view.cfm?templa...>

2-2-2009

Mitex - Nieuws

De onderhandelingspartijen hebben verder afgesproken dat zij tijdens de looptijd van de nieuwe CAO de mogelijkheid bestuderen een onderscheid te maken in loonsverhogingen tussen garantielonen en feitelijke lonen. Alle overige afspraken betreffen wijzigingen van arbeidsvoorwaarden met minder ingrijpende gevolgen.

 **Geen reacties**

 **Gerelateerde artikelen**

[Terug](#)