

## **Veel gestelde vragen status cao Retail non-food 10-01-2024**

**Het wettelijk minimum uurloon per 1 januari 2024 is gebaseerd op een werkweek van 36 uur. Voor de branches van de cao Retail Non-Food betekent de invoering van een minimumuurloon een extra verhoging van 5,6% voor mode, schoenen, sport, juweliers, parfumerieën, tabaks- en gemakswinkels en tuincentra en 2,8% voor de woonbranche.**

### **Gaat de werkweek definitief terug naar 36 uur?**

Nee, de aanpassing naar een wettelijk uurloon heeft geen invloed op de werkweek. Onze cao behoudt derhalve de 37 en 38-urige werkweek. De wetgever heeft namelijk alleen een wijziging in de berekening van het wettelijk minimumuurloon doorgevoerd, maar niet de wettelijke duur van de werkweek. Het staat u dus vrij om met de medewerker een 36, 37, 38 of 40-urige werkweek af te spreken.

### **Kan ik de werkweek van mijn medewerker aanpassen naar 36 uur?**

Dat is mogelijk. De medewerker gaat dan parttime werken, omdat de standaard werkweek in de cao nog steeds 37 of 38 uur is. De medewerker moet echter wel instemmen met een aanpassing van het aantal werkuren per week. We hebben een modelbrief beschikbaar. Neem voor advies contact op met het secretariaat.

Het aanpassen van het aantal uren per week kan voor werkgevers aantrekkelijk zijn om enerzijds hun loonkosten te matigen door medewerkers minder in te zetten en de openingstijden van hun winkel aan te passen. Steeds vaker horen we dat het op sommige momenten rustig is in de winkels. Daarom is ons advies om uw medewerkers in te zetten op de momenten waarop de meeste omzet wordt gerealiseerd. Mocht u uw openingstijden willen aanpassen, is ook ons advies om dit gezamenlijk te doen met collega-ondernemers bij jou in de buurt.

### **Moet je voor elke werknemer een urenregistratie bijhouden?**

De huidige wijze van berekening van het maandloon gaat uit van 164,67 uur per maand bij een 38-urige werkweek. Dit resulteert in een salaris van € 2185,17 per maand.

Een jaar heeft normaal 260, 261 of 262 werkbare dagen. Omdat 2024 een maandag en dinsdag extra heeft zijn er dus 262 werkbare dagen. Hierdoor dient u, als u per 1 januari 2024 nog steeds deze huidige methode toepast, voor de berekening van het maandloon bij uitdiensttreding óf aan het einde van het jaar een correctie toe te passen. Deze correctie dient ervoor te zorgen dat medewerkers per uur ook daadwerkelijk ten minste het nieuwe wettelijk minimumloon van €13,27 per uur verloond krijgen.

Het is dan ook nog meer van belang om een sluitende urenregistratie te voeren in 2024.

Dit is alleen van belang als het gaat om verloning van het wettelijk minimumloon. Voor de hogere lonen gaat dit niet op.

### **Welke verhoging pas ik toe voor de medewerker die niet in de juiste trede zit door een hoger loon?**

Het is van belang dat medewerkers wel correct zijn ingeschaald in het niveau van hun functie. Als de medewerker niet in een juiste trede zit omdat deze meer verdient, dan kijk je naar het salaris van de trede die er het dichtst bij zit, en dan de laagste van de twee. Omdat de nieuwe loontabellen verschillende percentages kennen is het belangrijk dat dit secuur wordt toegepast. Het uurloon dat het dichtst bij het loon van de medewerker zit kent een X percentage, dan dient dit percentage te worden toegepast op het loon van de medewerker per 1 januari 2024.

Voorbeeld 1: Verkoopmedewerker sport is ingeschaald in functiegroep B en verdient €12,55 euro per uur. Als gekeken wordt naar de schoenen en sport-tabel van 1 juli 2023, zit het uurloon van €12,54 (B2) hier het dichtste bij (laagste bedrag). Vergeleken met de tabel van 1 januari 2024 betekent dit een verhoging van 8,98% omdat dit het verschil tussen B2 7/2023 en B2 1/2024 betreft.

Voorbeeld 2: Verkoopmedewerker wonen is ingeschaald in functiegroep E en verdient €14,15 euro per uur. Als gekeken wordt naar de loontabel voor de woonbranche van 1 juli 2023 is 14,19 van E5 het dichtste bij dit uurloon, maar je dient uit te gaan van de laagste van de twee, in dit geval E4 €13,96. Vergeleken met de tabel van 1 januari betekent dit een verhoging van 5,49%, omdat dit het verschil betreft tussen E4 7/2023 en E4 1/2024.

Om deze vorm en de verhoging voor medewerkers die wel in de juiste trede te vereenvoudigen hebben een rekentool ontwikkeld. De verhoging betekent helaas wel dat per medewerker het nieuwe loon moet worden berekend. De tool is op onze website beschikbaar.

Als u medewerkers onder de 21 jaar ruim meer betaalt dan waar ze volgens de cao recht op hebben, neem dan contact op met ons secretariaat voor advies.

### **Welk percentage pas ik toe voor medewerkers in het extra gedeelte?**

Hiervoor dient aansluiting te worden gezocht bij het percentage dat in het hoogste witte vakje zit voordat het bovenschalige gebouw begint, in de loonschaal gekoppeld aan de functie van de medewerker.

Voorbeeld: Assistent storemanager mode is ingeschaald in functiegroep D7. Deze krijgt dan een procentuele verhoging van 6,49%.

### **Hoe dient te worden omgegaan met bovenschalige medewerkers?**

Een medewerker is bovenschalig wanneer deze meer verdient dan het hoogste uurloon in zijn schaal.

In het extra loongebouw (het groene gedeelte) krijgt elke schaal een extra trede. In verband met deze extra trede worden in de cao geen afspraken meer gemaakt over een loonsverhoging voor bovenschalige medewerkers. Het staat u als werkgever vrij om zelf een verhoging toe te kennen. Wij kunnen als branchevereniging geen advies geven over het te geven percentage.

### **Krijgen medewerkers naast deze verhoging ook nog een tredeverhoging bij het bereiken van een ervaringsjaar?**

Bij het bereiken van een ervaringsjaar ontvangen medewerkers normaal gesproken een tredeverhoging. Deze zullen voor de duur van één jaar worden bevroren. Dit houdt in dat medewerkers die in 2024 een ervaringsjaar bereiken deze tredeverhoging niet ontvangen in dat jaar. Medewerkers die in 2024 in dienst treden of in 2024 de 21 jarige leeftijd bereiken en derhalve in 2025 een tredeverhoging zouden ontvangen, krijgen deze tredeverhoging in 2025 niet.

### **Mogen op de cao-loonsverhoging vooruitlopende loonsverhogingen worden verrekend?**

Als werkgever kan u een verhoging hebben gegeven per 1 januari 2024. Als u daarbij heeft aangegeven dat de loonsverhoging wordt gegeven vooruitlopend op de cao-loonsverhogingen in 2024 en 2025, dan kan de reeds gegeven verhoging mogelijk worden verrekend met de daaropvolgende cao-loonsverhogingen. Dit geldt ook wanneer u collectief een hogere loonsverhoging hebt gegeven dan de cao-loonsverhoging.

### **In het eindbod staat dat de tredeverhoging wordt bevroren. Hoe zit het bij beoordelingsafhankelijk belonen?**

In principe geldt de bevroering van de tredeverhoging ook bij beoordelingsafhankelijk belonen. Wij adviseren om hier wel per situatie naar te kijken, omdat u als werkgever bij de beloning ook rekening wilt houden met de beoordeling van de medewerker.

### **Welke verhoging ken ik toe aan medewerkers die eerst bovenschalig waren maar nu weer in de schaal terecht komen?**

In het verleden werd het loon van bovenschalige medewerkers die in de nieuwe loonschaal terecht kwamen verhoogd tot het nieuwe maximum van de schaal. In deze cao is een extra trede toegevoegd in de loontabel. Tegelijkertijd wordt de tredeverhoging een jaar bevroren. Om die reden wordt het loon van de medewerker in de schaal geplaatst die het dichtst bij zijn loon in de functieschaal zit (dit zal dan een 2% vakje zijn). U kent dan het percentage toe dat bij het hoogste witte vakje van die schaal hoort.

Indien de medewerker met bovenstaande berekening wederom meer verdient dan het nieuwe maximum van de schaal, en dus bovenschallig is, wordt de verhoging gemaximeerd tot dit nieuwe maximum.

Voorbeeld:

Medewerker sport en schoenen zit in functiegroep E en verdient 15,68 euro. Deze komt per 1 januari 2024 weer in de schaal terecht. Het loonsverhogingspercentage van de hoogste trede in het basisloongebouw is 9,79%. Het loon van de medewerker wordt met dit percentage verhoogd. Zijn loon wordt daarom 17,22 euro.