

CAO-AKKOORD GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN BLOEMEN EN PLANTEN

8 januari 2024

De afgelopen weken vonden onderhandelingen plaats tussen Koninklijke Vereniging Bloemist winkeliers (VBW), mede namens Koninklijke Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH)* en AVV: De Democratische Vakbond over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

**) Overal waar in onderstaande tekst wordt gesproken van VBW wordt bedoeld VBW mede namens CVAH.*

We leven in een in sociaaleconomisch opzicht zeer bijzondere en ongewisse tijd. Als dé verenigingen van gevestigde en ambulante bloemist-winkeliers en als dé vakorganisatie voor medewerkers in deze branche vinden VBW en AVV het desondanks van belang dat de aantrekkelijkheid van de branche voor de huidige medewerkers behouden blijft en de aantrekkingskracht van de branche voor nieuwe medewerkers wordt vergroot. Adequate cao-afspraken zijn daarbij van toegevoegde waarde. VBW en AVV realiseren zich dat daarvoor creativiteit vereist is, gelet op de vele onzekerheden en de bijzondere situatie waarin de Nederlandse economie in het algemeen en de branche in het bijzonder op dit moment verkeert:

- Hoge inflatie leidt tot vermindering van koopkracht bij de medewerkers;
- Hoge inflatie leidt tot kostenstijging van bloemist-ondernemers, zet het consumentenvertrouwen onder druk en leidt tot minder bestedingen aan bloemen en planten. Gemiddeld genomen heeft de branche al twee jaar te maken met -dalende omzetten;
- De stapsgewijze aanzienlijke verhoging van het wettelijk minimumloon in 2023 en per 1 januari 2024 heeft grote impact op het loongebouw van de cao en leidt tot majeure loon(kosten-)stijging;
- Er is nog steeds krapte op de arbeidsmarkt, vacatures zijn niet gemakkelijk en snel vervulbaar.

VBW en AVV realiseren zich dat de medewerkers behoefte hebben aan duidelijkheid, perspectief, koopkrachtbehoud en inkomenszekerheid. Voor de bloemist-ondernemer zijn er momenteel veel onzekerheden, het perspectief is onduidelijk, terwijl juist daaraan grote behoefte is bij ondernemers.

Rekening houdend met bovenstaande situatie hebben VBW en AVV in constructief overleg op 20~~2~~ december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de medewerkers van de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten. Het onderhandelingsresultaat wordt de komende weken door de onderhandelaars van VBW en AVV ter instemming aan hun achterbannen voorgelegd.

De gemaakte afspraken zijn:

Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Aanpassingen in het functiegebouw

De functies van aankomend winkelmedewerker (salarisgroep A) en winkelmedewerker (salarisgroep B) in het functiegebouw komen met ingang van 1 januari 2024 te vervallen. Alle medewerkers*) die in dienst zijn op 1 januari 2024 of per die datum of daarna in dienst komen zijn of worden ingedeeld in de functie van Verkoper/binder of één van de andere functies van het functiegebouw.

*) Met uitzondering van de medewerkers in andere functies dan de functie van aankomend winkelmedewerker die structureel overeenkomstig salarisgroep A (niveau wettelijk minimumloon) beloond worden omdat zij structureel werkzaamheden op het niveau van dat wettelijk minimumloon uitvoeren. Deze medewerkers behouden hun functie.

Aanpassing salarisgebouw en begin- en eindbedragen van de salarisschalen

Het salarisgebouw in de cao wordt met ingang van 1 januari 2024 als volgt aangepast:

- De salarisgroepen A en B komen te vervallen. In plaats daarvan wordt een aanloopschaal voorafgaand aan salarisgroep C in het salarisgebouw opgenomen. Het salaris van de aanloopschaal bedraagt het wettelijk minimumloon, verhoogd met 1,52% om de aankoop van vier extra verlofdagen mogelijk te maken voor de medewerkers.
- Het salaris in de aanloopschaal is bedoeld voor medewerkers die als startend verkoper/binder in dienst treden. Zij stromen bij gebleken geschiktheid binnen zes maanden na indiensttreding door naar salarisgroep C. Het salaris in de aanloopschaal is ook bedoeld voor medewerkers die structureel werkzaamheden op het niveau van het wettelijke minimumloon verrichten, vallend buiten de werkzaamheden die van de functiebeschrijvingen opgenomen in de cao, verrichten.
- Navolgende bedragen van de prestatieperiodieken in het salarisgebouw van 1 juli 2023 vervallen per 1 januari 2024:
 - C: de bedragen van prestatieperiodiek 0 t/m 8;
 - D: 0 t/m 5;
 - E: 0 en 1;
- Het minimumbedrag ('0-niveau/21 jaar') van de salarisgroepen bedraagt met ingang van 1 januari 2024:
 - Salaris van de aanloopschaal € -13,47 (wettelijk minimumuurloon inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep C: € -13,47 (wettelijk minimumuurloon inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep D: € 13,60 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
 - Salarisgroep E: € 13,75 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);

- Salarisgroep F: € 15,00 (inclusief een opslag van 1,52% ten behoeve van het aankopen van vier extra verlofdagen);
- De huidige maximumbedragen van de salarisgroepen C, D, E en F worden uitgebreid met vier extra prestatieperiodieken, waardoor voor medewerkers in functies, behorend bij deze salarisgroepen een beter salarisperspectief ontstaat;
- De verhoudingen tussen de prestatieperiodieken van de verschillende salarisgroepen zijn in de nieuwe salaristabel 2024 meer in lijn met elkaar gebracht.

Algemene salarisverhogingen per 1 januari 2024 en per 1 juli 2024

- In het nieuwe salarisgebouw per 1 januari 2024 is inbegrepen dat de salarissen met 2,5% zijn verhoogd.
- Na de aanpassingen in het salarisgebouw zoals hierboven beschreven is het salarisgebouw per 1 januari 2024 als volgt:

Leeftijd	Aanloop €	C €	D €	E €	F €
15	4,04				
16	4,65	4,65	4,69		
17	5,32	5,32	5,37		
18	6,74	6,74	6,80		
19	8,08	8,08	8,16	8,25	9,00
20	10,78	10,78	10,88	11,00	12,00
21 jaar en ouder	13,47	13,47	13,60	13,75	15,00
Prestatie 1	13,47	13,47	13,60	13,75	15,25
Prestatie 2		13,47	13,60	13,87	15,54
Prestatie 3		13,47	13,60	13,99	15,84
Prestatie 4		13,47	13,67	14,25	16,12
Prestatie 5		13,47	13,75	14,49	16,41
Prestatie 6		13,47	13,90	14,73	16,71
Prestatie 7		13,53	14,05	14,97	17,06
Prestatie 8		13,59	14,30	15,21	17,30
Prestatie 9		13,73	14,44	15,45	17,55
Prestatie 10		13,86	14,59	15,70	17,78
Prestatie 11		14,00	14,73	15,95	18,02
Prestatie 12		14,14	14,88	16,20	18,27
Prestatie 13				16,46	18,51

- Met ingang van 1 juli 2024 worden de bedragen van het salarisgebouw wederom verhoogd met 2,5%. Indien een in het salarisgebouw genoemd uursalaris door verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 uitkomt onder het wettelijk minimumuurloon vermeerderd met 1,52%, zal dat uursalaris in het salarisgebouw vanaf die datum worden aangepast naar het wettelijk minimumuurloon, vermeerderd met 1,52%. De medewerker

heeft vanaf die datum recht op ten minste het wettelijk minimumuurloon, vermeerderd met 1,52%.

- De salarisbedragen van de individuele medewerkers die 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hen geldende salarisgroep liggen worden op 1 januari 2024 en op 1 juli 2024 met ten minste 2,5% verhoogd.
- De wijze waarop het nieuwe salaris van de medewerker met ingang van 1 januari 2024 wordt vastgesteld wordt beschreven in het hierna-volgende hoofdstuk (transitie).

Transitie van het salaris van de medewerker van het salarisgebouw 2023 naar het aangepaste salarisgebouw per 1 januari 2024

In de cao 2024 wordt een transitietabel opgenomen van het salarisgebouw per 1 juli 2023 naar het salarisgebouw per 1 januari 2024. Daaruit blijkt het volgende:

- De medewerker die op 31 december 2023 een salaris in een salarisgroep verdient overeenkomstig het bedrag van één van de prestatieperiodieken van het salarisgebouw, gaat met ingang van 1 januari 2024 horizontaal over naar dezelfde prestatieperiodiek van dezelfde salarisgroep van het salarisgebouw 2024. Per gelijke datum wordt vervolgens de stap naar de eerstvolgende/hogere salarisperiodiek in die salarisgroep toegekend.
Voorbeeldberekening: een medewerker heeft op 31 december 2023 een salaris van € 13,85 (D8) Per 1 januari 2024 gaat deze medewerker volgens de nieuwe tabel eerst naar D8 € 14,30. Vervolgens stijgt zijn salaris op datzelfde moment nog één trede naar D9 € 14,44.
- De medewerker die op 31 december 2023 een salaris in een salarisgroep verdient met een bedrag tussen de prestatieperiodieken van het salarisgebouw, gaat met ingang van 1 januari 2024 horizontaal over naar de prestatieperiodiek met het eersthogere bedrag van dezelfde salarisgroep van het salarisgebouw 2024. Per gelijke datum wordt vervolgens de stap naar de eerstvolgende/hogere salarisperiodiek in die salarisgroep toegekend.
Voorbeeldberekening: de medewerker heeft op 31 december 2023 een salaris van € 13,55 (tussen D6 en D7). Per 1 januari 2024 gaat deze medewerker volgens de nieuwe tabel eerst naar D7 € 14,05. Vervolgens stijgt zijn salaris op datzelfde moment nog één trede naar D8 € 14,30.
- Het salaris van de medewerker dat op 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep ligt en ook boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het per 1 januari 2024 aangepaste salarisgebouw, wordt verhoogd met 2,5% op 1 januari 2024 en nogmaals met 2,5% op 1 juli 2024.
Voorbeeldberekening: een medewerker met een functie in functiegroep D heeft op 31 december 2023 een bruto-salaris van € 15,00 per uur. Dat is boven de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende functiegroep D én boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van functie groep D van het salarisgebouw per 1 januari 2024. Per 1 januari 2024 wordt het salaris verhoogd met 2,5% naar € 15,38. Per 1 juli volgt nogmaals een verhoging van 2,5%.
- Het salaris van de medewerker dat op 31 december 2023 boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het salarisgebouw 2023 ligt, maar niet boven het bedrag van de maximum prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep van het aangepaste salarisgebouw per 1 januari 2024, wordt per 1 januari 2024 eerst verhoogd met 2,5% en vervolgens per diezelfde datum ingedeeld op het bedrag van de

naast hogere prestatieperiodiek van de voor hem geldende salarisgroep. Per 1 juli 2024 geldt voor hem het per die datum overeenkomstig de algemene loonsverhoging van 2,5% verhoogde bedrag van die prestatieperiodiek.

Voorbeeldberekening: een medewerker met een functie in groep functiegroep D heeft een salaris van € 14,00 per uur. Dit is boven de maximum prestatieperiodiek van € 13,85 (D8), maar niet boven de nieuwe maximum prestatieperiodiek van € 14,88 (D12). Per 1 januari 2024 wordt het huidige salaris met 2,5% verhoogd (naar € 14,35), vervolgens wordt in de tabel de eerstvolgende waarde in D gezocht (dat is D9 met een salaris van € 14,44). Het nieuwe salaris per 1 januari 2024 wordt derhalve € 14,44. Per 1 juli 2024 vindt wederom een verhoging van 2,5% plaats.

Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 december 2024 tenminste één jaar in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van december 2024 een eenmalige bruto uitkering die als volgt wordt vastgesteld.

Voor de medewerkers die op 1 december 2024:

- meer dan 12 maanden maar minder dan 30 maanden in dienst zijn: 0,5 % van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen;
- 30 maanden of langer en minder dan 60 maanden in dienst zijn: 0,75% van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen;
- 60 maanden of langer in dienst: 1% van het totaal van de in 2024 aan de medewerker betaalde bruto maandsalarissen.

Voorbeeldberekening 1: een medewerker heeft een dienstverband van zes jaar en heeft een uursalaris van € 14,50. De medewerker werkt gemiddeld 24 uur per maand.

Het maandsalaris op voltijdbasis bedraagt $173,33 \times € 14,50 =$ bruto € 2.513,28. Het maandsalaris op basis van 24 uur per week bedraagt bruto € 1.507,97. De eenmalige uitkering bedraagt 1% van $(12 \times € 1.507,97 =) € 18.095,65 =$ bruto **€ 180,95**

Voorbeeldberekening 2: een medewerker heeft een dienstverband van drie jaar en heeft een uursalaris van € 14,10. De medewerker werkt voltijd.

Het maandsalaris op voltijdbasis bedraagt $173,33 \times € 14,10 =$ bruto € 2.443,95. De eenmalige uitkering bedraagt 0,75% van $(12 \times € 2.443,95 =) € 29.327,44 =$ bruto **€ 219,96**.

De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst in het jaar 2024 eindigt:

- omdat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (art. 14 cao) of
- als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 13 cao)

ontvangt de naar rato van het aantal maanden dat de dienstbetrekking in 2024 heeft geduurd berekende eenmalige uitkering, bij de eindafrekening einde dienstverband.

Overige afspraken

Artikel 2 Werkingssfeer

De tekst van artikel 2 cao leden 1 en 5 worden als volgt gewijzigd:

1. Deze cao heeft betrekking op de onderneming in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten. Daaronder worden de ondernemingen verstaan waarvan of:
 - a. Meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit de fysieke en/of digitale verkoop en/of aflevering in van sierteeltproducten, bloemen planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker; of
 - b. Tot 50% van de arbeidsuren worden besteed aan de groothandelsfunctie in sierteeltproducten en waarvan meer dan 50% van de arbeidsuren wordt besteed aan de verkoop en/of aflevering van sierteeltproducten, bloemen, planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker.
5. Onder onderneming wordt mede verstaan:

De rechtspersoon, ander andere de personeelsvennootschap, binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 50% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de gespecialiseerde fysieke en/of digitale detailhandel in sierteeltproducten, bloemen en planten en arrangementen zoals bedoeld in deze cao.

Aanpassen artikel 37: Tegemoetkoming stagematerialen

Artikel 37 wordt als volgt gewijzigd:

Tegemoetkoming stage:

1. Als je leerling bent en een BOL (beroeps opleidende leerweg) of BBL (beroepsbegeleidende leerweg) opleiding volgt en BPV (beroepspraktijkvorming) doet bij een leerbedrijf dat valt onder de werkingssfeer van deze cao, ontvang je een financiële tegemoetkoming van ten minste € 30,- per week. Met deze tegemoetkoming kunnen materialen aangeschaft worden voor praktijkopdrachten ten behoeve van de opleiding. Mocht het bedrag niet of niet volledig besteed worden aan de aankoop van materialen, dan is het resterende bedrag ter vrije beschikking van de student. Deze bepaling is bedoeld als verruiming van het huidige artikel in de cao en kan niet leiden tot een mindere tegemoetkoming voor de student.

Verhoging tegemoetkoming reiskosten

De tegemoetkoming reiskosten woning – werk, zoals genoemd in artikel 51 lid 2 cao wordt met ingang van 1 januari 2024 verhoogd van € 0,15 naar € 0,17 per kilometer.

Invoeren nieuw artikel 'Maaltijdvergoeding bij koopavonden' bij Overige bepalingen

'Indien je aansluitend aan een middagdienst werkt tijdens een koopavond waardoor je niet in de gelegenheid bent om de avondmaaltijd thuis tussen 17.00 uur en 20.00 uur te nuttigen verzorgt je werkgever een avondmaaltijd of ontvang je daarvoor een vergoeding.

De vergoeding kan in dat geval vrijgesteld van belasting worden betaald en bedraagt onder overleggen van de bon maximaal € 7,50.

Artikel 53. Bindend advies van de sociale commissie

Partijen spreken af om de tekst van artikel 53 lid 1b als volgt aan te passen:

Artikel 53

Sociale commissie. Er is in de bloemendetailhandel een Sociale Commissie ingesteld.

1. De Sociale Commissie heeft de volgende taken:

- a. het op schriftelijk verzoek van een werkgever of werknemer ontheffing verlenen van de regels in deze CAO;
- b. het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze cao, wanneer werkgever en of werknemer ~~op voorhand verklaren dat advies te accepteren.~~
~~Daarvoor moet wel een schriftelijk verzoek worden ingediend;~~ daarom verzoekt.

Bevorderen persoonlijke ontwikkeling

In de vorige cao's zijn afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, de invoering van een persoonlijk studiebudget en het aanbieden van scholingsverlofdagen.

Partijen stellen vast dat in de praktijk nog weinig gebruik wordt gemaakt van deze mogelijkheden.

Partijen spreken af om onder meer met behulp van het Sociaal Fonds te onderzoeken op welke wijze meer bekendheid aan deze mogelijkheden kan worden gegeven en hoe werkgevers en medewerkers kunnen worden gestimuleerd om meer gebruik te maken van deze mogelijkheden.

Tekstwijzigingen in de cao 2024

De tekst van de cao 2024 zal door partijen voor de ingangsdatum worden nagelopen op actualiteit.

Indien nodig zullen teksten van cao-artikelen in technische zin aangepast worden, dan wel worden geactualiseerd.

Streven naar verduurzaming en- 'Groene banen'

- De branche zet zich in voor het verduurzamen van de branche, het realiseren van duurzame bedrijven en 'groene banen'.
- Werkgevers streven daarom naar verantwoord en duurzaam ondernemerschap.
- Individuele werkgevers en medewerkers nemen hiervoor in gezamenlijkheid de verantwoordelijkheid die past bij de mate van invloed die zij hierop kunnen uitoefenen.

Algemeen verbindend verklaring

VBW en AVV spreken af de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te verzoeken om de cao voor de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten algemeen verbindend te verklaren.

Aldus zijn overeengekomen op 8 januari 2024:

AVV, de democratische Vakbond

Valerie Rijckmans, bestuurder

Koninklijke Vereniging Bloemist Winkeliers (VBW)

Patricia Bloedjes, Voorzitter

Marco Maasse, Algemeen directeur

Koninklijke Centrale Vereniging Ambulante Handel (CVAH)

Louise Wesselius, voorzitter