



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Michelin Nederland N.V.

en

Michelin Distribution B.V.

LOOPTIJD: 1 APRIL 2014 T/M 31 MAART 2016

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Blz.
1	Algemene bepalingen	4
2	Verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar	4
3	Indienstneming en ontslag	7
4	Arbeidsduur en werktijden	8
5	Scholing	10
6	Beloning	10
7	Salarisverhogingen	11
8	Arbeid in ploegendienst	11
9	Overwerk, verschoven uren en consignatieregeling	12
10	Beloning bij overplaatsing naar een andere dienst	13
11	Feestdagen	13
12	Kort verzuim	14
13	Vakantie	15
14	Vakantietoelage	18
15	Eindejaarsuitkering	18
16	Arbeidsongeschiktheid	18
17	Uitkering bij overlijden	19
18	Doorbetaling, aanvulling en inhouding van loon	20
19	Pensioenen	20
20	Tussentijdse wijzigingen	20
21	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	21
Bijlage		
1	Faciliteiten vakverenigingswerk	22
2	Klachtrecht	23
3	Intentieverklaring lawaaibestrijding	23
4	Schema's diverse dienstroosters	24
5	Indeling in functiegroepen volgens functiewaarderingssysteem ORBA	25
6	Gegevens voor de functiebasis (FB) en de opbouw van de Beoordelings-toelage (IB) in het maandloon	26
7	Jeugdloon voor medewerkers jonger dan 22 jaar	28
8	Afbouwregeling bij loonverlies	28
9	Ploegentoeslag	29
10	Overwerktoelage	30

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V., elk als partij ter ene zijde

en

De Unie te Culemborg, als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1

Algemene bepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.;
- b. (voltijd)medewerker: iedere mannelijke en vrouwelijke medewerker in dienst van de werkgever die werkzaamheden verricht waarvan de beloning volgens deze cao is geregeld;
- c. gehandicapte medewerker: de medewerker als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- d. deeltijdmedewerker: indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdmedewerker, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- e. vakvereniging: De Unie als contractant ter andere zijde;
- f. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- g. maandsalaris: de som van Functie-Basis (FB), Individuele Beoordeling (IB) volgens artikel 6, lid 5 en Persoonlijke Toeslag (PT) vermenigvuldigd met de fictieve roosteruren volgens artikel 8, lid 2;
- h. maandinkomen: het maandsalaris indien van toepassing verhoogd met ploegentoeslag en/of andere toeslagen, echter eindejaarsuitkering en vakantietoeslag uitgezonderd, een en ander per kalendermaand; voor gedeelten van een kalendermaand naar evenredigheid berekend;
- i. roostervrije dag: een voor de medewerker van te voren ingeroosterde vrije dag, die op die datum als genoten wordt geacht;
- j. flexwerken: een flexibel werkrooster, waarvan enkele punten zijn vastgelegd in de cao en de overige punten in een specifiek reglement, dat is overeengekomen met de ondernemingsraad.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar

1. Verplichtingen van de vakvereniging

- a. De vakvereniging verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze cao onverminderd het bepaalde in de artikelen 20 en 21. Voorts verbinden zij zich haar krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.

2. Verplichtingen van de werkgever

a. Algemeen

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikelen 20 en 21 valt niet onder dit verbod.
3. De werkgever verbindt zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.
4. De werkgever zal deze cao op het interne netwerk elektronisch beschikbaar stellen en aan eenieder, die dat wenst, een gedrukt exemplaar overhandigen.
5. De medewerker is gerechtigd de kosten van de vakverenigingscontributie op een fiscaalvriendelijke manier vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betalingsbewijzen door de medewerker, verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een vakvereniging. De werkgever is tegelijkertijd gerechtigd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de medewerker.

b. Vakverenigingswerk in de onderneming

Zie bijlage 1.

c. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakvereniging tenminste twee keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn. Hierbij zal door de werkgever en de vakvereniging rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval partijen bij deze cao in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissing te nemen, die hij in het belang van de onderneming noodzakelijk acht.
4. Indien er reële vacatures ontstaan, d.w.z. vacatures die moeten worden opgevuld om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen, zal de werkgever deze vacatures opvullen en daarbij conform de bestaande procedures eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.
5. De werkgever zal met iedere medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Hierbij kan onder andere mede worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en mate van verzuim;
 - beoordelingssystemen en overwerk.
7. De werkgever zal schriftelijke mededelingen betreffende het sociaal beleid, welke krachtens de Wet op de ondernemingsraden moeten worden gedaan aan de ondernemingsraad, ook ter kennis brengen van de vakvereniging.
8. Er wordt naar gestreefd om deze cao op 50% van het personeel van Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V. van toepassing te laten zijn.

d. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AAVN en de vakvereniging gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrage-regeling aan de vakvereniging. Deze bijdrage zal rechtstreeks aan de vakvereniging worden overgemaakt voor zover dit geen gevolgen heeft voor de werkgever met betrekking tot de totaal te betalen bijdrage.

e. Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de medewerker te behartigen, een en ander zoals een goede werkgever betaamt.
De werkgever dient de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.
2. De werkgever biedt de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de medewerker. Dit onderzoek komt voor rekening van de werkgever en zal zowel betrekking hebben op de mogelijke invloed van werk en werkomstandigheden op de gezondheidstoestand van de medewerker als op diens medische geschiktheid tot uitoefening van zijn functie.
3. De werkgever zal overleg voeren met de ondernemingsraad over te nemen milieuhygiënische maatregelen.
4. Door de werkgever is een beleidsverklaring inzake het ARBO-beleid voor de onderneming opgesteld en ondertekend en zijn de verantwoordelijkheden voor iedere medewerker op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu vastgelegd. Iedere medewerker heeft deze tezamen met zijn chef ondertekend. In overleg met de ondernemingsraad zal worden bepaald aan welke machines medewerkers niet alleen tewerk worden gesteld.
Per nader te definiëren werkplek of werksituatie kunnen in overleg met de ondernemingsraad hierbij geluidsafstand en gezichtsafstand tussen collega's worden vastgelegd.
Aan nader in overleg met de ondernemingsraad te bepalen niet of minder gevaarlijke posten, machines enz. zullen medewerkers niet langer dan twee uur achtereen alleen tewerk worden gesteld.
Ten aanzien van lawaaibestrijding is door de werkgever een intentieverklaring afgelegd. Zie daarvoor bijlage 3.

f. WIA

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte medewerkers op passende wijze te werk te stellen. De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures.

g. Gelijke behandeling

De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3. Verplichtingen van de medewerker

- a. De medewerker is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Tevens is hij verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in de onderneming, een en ander zoals een goede medewerker betaamt.
- b. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- c. De medewerker zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
- d. De medewerker is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- e. Indien de medewerker al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste twee weken van tevoren aan de werkgever te melden.
Het is de medewerker verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Indien de medewerker bij de aanvang van het dienstverband nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
De werkgever zal binnen 15 werkdagen schriftelijk mededelen of zij akkoord kan gaan met deze nevenactiviteiten. De werkgever is bevoegd een medewerker die deze bepalingen niet nakomt gedurende maximaal vijf dagen, zonder behoud van inkomen te schorsen en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.

De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen.

- f. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van de onderneming, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
- g. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de medewerker de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- h. De medewerker die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De medewerker, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin heeft aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
- i. De medewerker is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
- j. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels.
- k. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.

4. Wajong

Gedurende de looptijd van deze cao wordt voor een periode van minimaal 6 maanden 1 tijdelijk dienstverband aangeboden aan een Wajongers (jonge medewerkers met een lichamelijke of geestelijke beperking).

5. Duurzame inzetbaarheid

Tijdens de looptijd van deze cao wordt door werkgever, OR en vakvereniging een paritaire werkgroep samengesteld, die concrete maatregelen op stelt en initieert, teneinde duurzame inzetbaarheid van het personeel na te streven.

De werkgever zal daartoe gedurende de looptijd twee keer minimaal 0,5% van de cao-loonsom investeren.

6. Stageplaatsen

Gedurende de looptijd van deze cao zal worden onderzocht of het mogelijk is om iemand deels vrij te maken voor de "administratieve" begeleiding van stagiaires. Michelin heeft de intentie om jaarlijks maximaal 3 stagiaires / afstudeerders te plaatsen.

7. Het nieuwe werken

Gedurende de looptijd van deze cao zal een werkgroep een onderzoek starten naar haalbaarheid en mogelijke concrete invulling van "het nieuwe werken" bij de werkgever.

ARTIKEL 3

Indienstneming en ontslag

Algemeen:

Indienstneming en beëindiging van de dienstbetrekking zal plaatsvinden volgens de arbeidswetgeving (flexibiliteit en zekerheid) tenzij hierna anders is bepaald.

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. Voor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd gelden de wettelijke proeftijden (geen proeftijd voor een arbeidsovereenkomst van korter dan 6 maanden en maximaal 1 maand proeftijd voor een tijdelijk dienstverband van maximaal 2 jaar).
2. De dienstbetrekking wordt aangegaan onverminderd het hiervoor bepaalde:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur

- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden, in welk geval de aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden in de arbeidsovereenkomst nader omschreven zullen worden.
3. De dienstbetrekking neemt een einde voor medewerkers, behoudens het geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd:
- a. voor een medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is:
- 1 door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de medewerker gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor een medewerker ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstbetrekking na de 45e verjaardag met een week; voor deze verlenging geldt eveneens een maximum van 13 weken.
 - 2 door opzegging door de medewerker met inachtneming van een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van zes weken. Het einde van de opzegtermijn dient samen te vallen met het einde van een kalendermaand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na een proeftijd nooit minder dan een maand.
- b. voor een medewerker die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:
1. van rechtswege, bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden, zonder dat opzegging vereist is op laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van de artikelen 7:667 en 7:668 BW.
 2. door schriftelijke opzegging, uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur van rechtswege eindigt.
- c. voor een medewerker die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is: bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de medewerker is aangenomen.
4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking wordt voortgezet, zal de werkgever aan de medewerker uiterlijk 1 maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, schriftelijk mededeling doen over de voorwaarden waaronder het dienstverband wordt voortgezet.
5. De werkgever kan het dienstverband opzeggen op de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat ontslagtoestemming van het UWV of ontbinding door de rechter nodig is.

ARTIKEL 4

Arbeidsduur en werktijden

1. Gedurende de looptijd van deze cao geldt een gemiddelde effectieve arbeidsduur volgens onderstaande tabel:

Gemiddelde effectieve arbeidsduur tijdens looptijd CAO	van 01-04-14 → 31-03-15		van 01-04-15 → 31-03-16		Gemiddeld tijdens looptijd CAO	
	Dagdienst	2-ploegendienst	Dagdienst	2-ploegendienst	Dagdienst	2-ploegendienst
per jaar (uren) *	1712	1712	1688	1688	1700	1700
per week (gemiddeld)	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7	37,7
basis 40 uren	1816	1816	1792	1792	1804	1804
aantal diensten per jaar *	214	214	211	211	212,5	212,5
aantal ADV-dagen	13	13	13	13	13	13

* Gemiddeld per medewerker, over de looptijd van deze cao, per ploegdienststelsel, rekening houdend met vakantie en recht op verlet.

De deeltijdmedewerker en de medewerker die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de genoemde roostervrije tijd naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen of diensten.

2. De te werken (basis-)roosters zijn opgenomen in bijlage 4.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste zes dagen van de week tussen 07.00 en 19.00 uur met de uitzondering van zaterdag waarop het dagvenster om 18.00 uur eindigt.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, waarbij de medewerker wekelijks van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst (tussen 06.00 en 14.30 uur) of een middagdienst (tussen 14.30 en 23.00 uur) is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter de eerste zes dagen van de week gewerkt, waarbij de medewerker wekelijks van dienst wisselt; de cyclus bestaat uit zes nachtdiensten (23.00 – 07.00 uur), vijf middagdiensten (15.00 – 23.00 uur) en vijf ochtenddiensten (07.00 – 23.00 uur).
 - d. Het weekvenster voor het flexwerken loopt van zondag 23.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.
3. a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken medewerkers overleg plegen over algemene wijzigingen van een dienstrooster. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
 - b. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds de vastgestelde individuele werktijdregeling aanpassen.
4. De medewerker aan wie op zijn verzoek in een incidenteel geval, een andere werktijd of dienstrooster is toegestaan, kan daardoor nimmer op een hogere beloning aanspraak maken.
5. a. Per kalenderjaar kan de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, een aantal roostervrije dagen of diensten (ADV) als collectieve dagen aanwijzen. De overige roostervrije tijd wordt individueel na overleg met de medewerker vastgesteld en toegekend, waarbij in principe wordt uitgegaan van een evenredige verdeling over het jaar en de dagen van de week.
 - b. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 12 (kort verzuim) of artikel 16 (arbeidsongeschiktheid) van deze cao op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
 - c. Indien de medewerker gedurende een lange periode van arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten vervalt per volledige kalendermaand een roostervrije dag of dienst.
 - d. Indien een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdmedewerker volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidsduurverkorting dienovereenkomstig afgeboekt.
Indien een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdwerknemer niet zou werken, wordt geen arbeidsduurverkorting afgeboekt.
6. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije dag of dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken medewerker vervangende roostervrije tijd vastgesteld.
7. a. Extra ADV-dagen voor oudere medewerker:

<i>Bij de leeftijd van:</i>	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
Actief in 3-ploegendienst	2	2	2	2	2	6	6	6	7	7	7	7
Actief in 2-ploegendienst	2	2	2	2	2	5	5	5	6	6	6	6
In overige diensten	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3

 - b. Bij een dienstverband van meer dan 10 jaar, kan op eigen verzoek de ploegendienst op 58-jarige leeftijd worden verlaten, waarbij het recht op ploegentoeslag blijft bestaan en tevens de opbouw van pensioen hierover. Dit moment verschuift, indien op deze leeftijd nog geen sprake is van een 10-jarig dienstverband, tot het moment waarop dit wel wordt bereikt.

ARTIKEL 5

Scholing

1. De werkgever heeft als uitgangspunt om gedurende de looptijd van deze cao per jaar gemiddeld 4% van de effectieve arbeidsduur te gebruiken voor scholing van medewerkers.
2. Medewerkers hebben een individueel scholingsrecht van maximaal 3 dagen/diensten per jaar, mits daardoor het totaal van de door werkgever en medewerker geplande opleiding voor het individu de 3% van de effectieve arbeidsduur niet overschrijdt.
Deze dagen, die in overleg met de afdelingsleiding worden vastgesteld, zullen worden besteed aan een vakgerichte opleiding of (bij)-scholing om de positie van de medewerker in de onderneming te behouden of te verbeteren.
Indien een goedgekeurde opleiding niet meer in het lopende jaar gepland kan worden, terwijl daar wel dagen voor beschikbaar zijn in dat jaar, kunnen deze dagen voor deze opleiding naar het volgende jaar worden overgeheveld.
3. Jaarlijks wordt met de ondernemingsraad het opleidingsplan besproken en geëvalueerd op doelmatigheid. De vakvereniging wordt desgewenst geïnformeerd over het gevoerde en het te voeren scholingsbeleid in de onderneming.
4. Erkenning verworven competenties (EVC)
Gedurende de looptijd van deze cao zal met alle medewerkers, die gedwongen zijn de onderneming te verlaten, een intakegesprek worden gehouden. Dit om de mogelijkheden in beeld te brengen in aanmerking te komen voor een erkend diploma op basis van opgedane kennis en ervaring. Tevens zal de eventueel benodigde extra opleiding, om te komen tot dat diploma, worden bepaald en zal de werkgever bekijken in hoeverre zij binnen het opleidingsbudget een bijdrage kan leveren. Afhankelijk van de opgedane ervaringen en bereikte resultaten, zal worden bezien of het instrument EVC wordt ingezet voor een grotere en dan nader te bepalen groep.

ARTIKEL 6

Beloning

1. De functies van de medewerkers zijn op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 5 van deze cao.
2. De medewerkers ontvangen een Functiebasis (FB) volgens bijlage 6, behoudens in de gevallen genoemd in lid 3 en 6a van dit artikel.
3. Indien een medewerker bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan hij gedurende de opleidingstijd/inwerktijd in een lagere functiegroep worden aangesteld en/of een lager basissalaris ontvangen dan met zijn functie overeenkomt. De opleidingstijd/inwerktijd bedraagt:
voor medewerkers werkzaam in een van de functiegroepen 1 t/m 7: 6 maanden,
voor medewerkers werkzaam in een van de functiegroepen 8 t/m 13: 12 maanden,
voor medewerkers werkzaam in een van de functiegroepen 14 t/m 16: 18 maanden.
4. Het maandinkomen wordt met een evenredig deel verminderd voor elke volle dienst of een gedeelte daarvan, die de medewerker in een maand niet heeft gewerkt als gevolg van afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid (WTV), willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag. Met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en kort verzuim geldt het gestelde in artikel 12 en artikel 16.

5. Individuele Beoordeling (IB).

In het huidige betalingssysteem is het mogelijk om via een periodieke persoonlijke beoordeling een maandelijkse toeslag IB te ontvangen, waarvan de hoogte wordt bepaald door de beoordelingsuitslag en de loongroep. Er is een reglement voor een toetsingscommissie opgesteld, waarin de bevoegdheden van deze commissie zijn vastgelegd.

6. Beloning bij overplaatsing:

a. naar een hoger beloonde functie of ploegenstelsel:

1. De medewerker die wordt overgeplaatst naar een functie in een hogere functiegroep of in een hoger beloond ploegenstelsel ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de bij de nieuwe functie behorende beloning.
Gedurende de opleiding voor de nieuwe functie ontvangt hij ten minste zijn maandsalaris van de oude functie. Het bepaalde in lid 3 ten aanzien van de opleidingstijd is eveneens van toepassing.
2. De medewerker kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hoger beloonde functie of een hoger beloond ploegenstelsel geen aanspraken ontlenen op een definitieve plaatsing in een hoger beloonde functie of ploegenstelsel of op een definitieve dienovereenkomstige beloning.

b. naar een lager beloonde functie of ploegenstelsel:

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
De medewerker die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie of lager beloond ploegenstelsel, wordt in de overeenkomende lagere functiegroep of ploegenstelsel ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die, waarin de overplaatsing is geschied.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:
De medewerker die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende functiegroep ingedeeld. Loonverschil wordt afgebouwd volgens bijlage 8.
3. Op grond van medische redenen
Indien de medewerker op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten het bepaalde in bijlage 8 van toepassing.

ARTIKEL 7

Salarisverhogingen

1. Per 1 mei 2014 wordt een verhoging van 2.25% toegepast, als volgt verdeeld:

- a. 2,0% over functiebasis (FB) en individuele beoordeling (IB).
- b. 0,25% van de loonsom wordt gebruikt om verhoging van de IB te realiseren.

Per 1 juli 2015 wordt een verhoging van 2.25% toegepast, als volgt verdeeld:

- a. 2,0% over functiebasis (FB) en individuele beoordeling (IB).
- b. 0,25% van de loonsom wordt gebruikt om verhoging van de IB te realiseren.

2. Gedurende de looptijd van deze cao kan 50% van de algemene loonsverhoging worden gebruikt voor de afbouw van de persoonlijke toeslagen (PT).

ARTIKEL 8

Arbeid in ploegendienst

1. De medewerkers die arbeid in ploegendienst verrichten, ontvangen voor de volgens dienstrooster gewerkte uren een extra beloning.
2. De in lid 1 vernoemde extra beloning wordt betaald in de vorm van een ploegentoeslag, bepaald volgens bijlage 9.

Het maandsalaris wordt bepaald op basis van de fictieve roosteruren (174 per maand, gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur per week van 37,7 uur, zie artikel 4, lid 1) en daarna verhoogd met genoemde ploegentoeslag.

3. Voor flexwerken in de dagdienst (zie artikel 4, lid 2, sub a) wordt de op maandbasis volgens bijlage 9 vastgestelde gemiddelde ploegentoeslag verhoogd met 3.6% flextoeslag.
4. Reisgeld
In de gevallen, waarin het reisgeld voor medewerkers in ploegendienst boven het bij de afstand behorende belastingvrije bedrag uitkomt, zal een zodanige brutering plaatsvinden, dat na aftrek van inhoudingen € 0,12 per km netto overblijft. Deze brutering is éénmalig vastgesteld.

ARTIKEL 9

Overwerk, verschoven uren en consignatieregeling

1. a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in bijlage 4, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
b. Voor degenen die werken volgens de regeling glijdende werktijden geldt als overwerk het aantal uren dat de normale arbeidsduur per week (voltijd = 40,00 uur), de 2,00 uur overschrijdt.
Deze overschrijding dient het gevolg te zijn van uitdrukkelijk opgedragen overwerk.
2. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden besproken met de ondernemingsraad.
3. Voor deeltijdmedewerkers geldt:
 - a. Van overwerk is voor een deeltijdmedewerker eerst sprake, indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per week van een medewerker met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden.
 - b. Voor een deeltijdmedewerker in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel 4, lid 2 genoemde dagdienstbegrenzing.
 - c. Voor een deeltijdmedewerker in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van medewerkers met een voltijd dienstbetrekking in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.
4. Pauze doorgebracht in de onderneming, nodig geworden door overwerk aansluitend aan de normale werktijd, wordt als overwerktijd beschouwd.
5. De beloning voor overwerk wordt bepaald aan de hand van bijlage 10.
Overuren worden per uur, naast het doorbetaalde salaris (=100%) beloond met de volgende toeslagen:
 - a. 25 % voor overuren gewerkt uitsluitend voor en/of na de normale werktijd tussen 06.00 en 20.00 uur, met een maximum van 5 overuren per week.
 - b. 50 % voor overuren tussen 20.00 en 06.00 uur, en voor overuren tussen 06.00 en 20.00 uur voorzover zij de 5 uur per week overschrijden.
 - c. 75 % voor overuren op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - d. 100 % voor alle overuren gewerkt tussen zaterdag 18.00 en zondag 24.00 uur en voor alle gewerkte uren van een niet op zondag vallende feestdag.
 - e. 37,5% voor flexwerkers bij de afrekening van de overuren aan het einde van het "flexjaar".Voor medewerkers, die in een vast ploegendienststelsel werken, worden de in dit lid vernoemde percentages verhoogd met het gemiddelde percentage van de ploegentoeslag volgens artikel 8, lid 2.
6. De medewerker die om dienstredenen onverwachts van huis wordt ontboden, krijgt een oproeppremie als vermeld in bijlage 10.

7. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal medewerkers de gelegenheid worden geboden de overuren te compenseren in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet binnen twee maanden worden opgenomen. Tot uiterlijk de 1ste van de maand volgende op de maand waarin is overgewerkt kan de medewerker via zijn chef aan de loonadministratie mede delen, dat hij zijn overuren in vrije tijd wenst om te zetten. De toeslag(-en) over de overuren wordt (worden) uitbetaald. Deze (over)uren worden dan op een persoonlijk saldo bijgeschreven, en wel tot een maximum van 25 uren. Het meerdere wordt onder alle omstandigheden uitbetaald. Bij verlet worden de opgenomen uren t.o.v. het geplande rooster van het saldo afgeschreven. Een negatief saldo is niet mogelijk.
8. Uren, die op verzoek van de werkgever, buiten het normale rooster worden besteed aan EHBO of opleiding, worden niet als overwerk beschouwd. Deze uren kunnen op het onder lid 7 vernoemde saldo bijgeschreven worden, echter zonder dat er sprake is van uitbetaling van ploegentoeslag of overwerktoeslag. Voor de uren opleiding buiten werktijd wordt in een individuele overeenkomst tussen werkgever en medewerker vastgelegd voor welk percentage de uren vergoed worden in tijd of geld.
9. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
- Indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal per week met niet meer dan een uur wordt overschreden.
 - Arbeid verricht door het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voorzover deze uren volledig door de werkgever worden doorbetaald.
 - Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 11, 12, 13 en 16.

ARTIKEL 10 (Dit artikel geldt niet voor flexwerkers)

Beloning bij overplaatsing naar een andere dienst

- 1 Indien een medewerker meer dan twee diensten van ploeg is gewisseld wordt na de periode van overplaatsing een vergelijking gemaakt tussen uren betaald volgens oud en nieuw rooster.
- Bij ploegwissel op eigen verzoek wordt:
 - bij een positief saldo het aantal uren van het oude rooster betaald;
 - bij een negatief saldo het aantal uren van het nieuwe rooster betaald.
 - Bij ploegwissel op verzoek van de werkgever wordt:
 - bij een positief saldo het aantal uren van het nieuwe rooster betaald;
 - bij een negatief saldo het aantal uren van het oude rooster betaald.
 - Bij onderlinge wisseling op eigen verzoek zal na afloop van de periode ieder het aantal uren van zijn oude rooster betaald krijgen.

ARTIKEL 11

Feestdagen

- Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
- Op 24 december en op 31 december zal na 18.00 uur geen arbeid worden verricht.
- Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Het loon wordt doorbetaald, volgens artikel 18 van deze cao.

ARTIKEL 12

Kort verzuim

1. Verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van ongehuwd samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.
Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
2. In de volgende gevallen kan de medewerker (indien hij moet werken) verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij tenminste één week van tevoren en bij plotselinge gebeurtenissen zo mogelijk één dag van tevoren aan de werkgever kennis geeft van het verzuim en mits hij de gebeurtenissen in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de medewerker;
 - b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-, en 60-jarig huwelijk van de medewerker, zijn ouders, schoonouders en grootouders;
 - e. gedurende het resterende deel van de dag of de dienst, alsmede de daaropvolgende dag of dienst bij bevalling van de partner van de medewerker;
 - f. gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker;
 - g. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de medewerker;
 - h. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis of crematie van ouders, schoonouders, niet onder sub g. genoemde kinderen, schoonzoon of schoondochter, alsmede van een tot het gezin van de medewerker behorende broer of zuster;
 - i. gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, niet onder sub h. behorende broers of zusters, zwagers en schoonzusters of, voor zover zij tot het gezin van de medewerker behoren, andere bloed- of aanverwanten;
 - j. gedurende een dag tijdens verhuizing indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren, mits:
 1. door de verhuizing de enkele reisafstand woonwerk met minimaal 10 km wordt verkort of de medewerker binnen een straal van 10 km van de arbeidsplaats komt te wonen;
 2. het afgelopen jaar niet reeds om dezelfde reden een dag is toegekend;
 - k. gedurende ten hoogste twee uren voor doktersbezoek en ten hoogste vier uren voor bezoek aan specialist, indien het bezoek in de vrije uren van de medewerker redelijkerwijs niet mogelijk is;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien een medewerker ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving welke hij van derden zou ontvangen;
 - m. werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, verzuim met behoud van loon toestaan voor deelneming aan bepaalde vakverenigingsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakverenigingsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst;
 - n. in het jaar voorafgaand aan pensionering kan de medewerker éénmalig maximaal 5 dagen betaald verlof verleend worden voor het bijwonen van zgn. educatieve vormingsbijeenkomsten.In alle bovenstaande gevallen geldt een doorbetaling van loon voor de volgens dienstrooster verzuimde uren als ware de medewerker niet afwezig geweest.

3. De werkgever is niet gehouden loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de medewerker door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede een nul-uren-week begrepen), mits de werkgever voor de invoering de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-uren-week) mits het een verlenging betreft die, ten aanzien van de aantallen erbij betrokken medewerkers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig -d.w.z. één week voor het ingaan van de verlenging daarvan- mededeling doet.
4. Calamiteitenverlof.
Onder calamiteitenverlof wordt verstaan:
 - het aanpassen van diensten en/of werktijden;
 - het geven van extra verlof al of niet met behoud van salaris.Calamiteitenverlof wordt verleend in gevallen van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, van korte, naar billijkheid te berekenen duur, waardoor geen arbeid kan worden verricht. Mogelijke redenen tot aanvraag kunnen bijv. zijn: acute zorgtaken, gesprongen waterleiding, etc..
In principe dient de medewerker zijn aanvraag voor calamiteitenverlof in bij zijn directe chef. Indien echter omstandigheden hiertoe aanleiding geven is het ook mogelijk deze aanvraag in te dienen bij Personeelszaken.
In overleg met afdelingsleiding en Personeelszaken wordt, rekening houdend met de belangen van zowel medewerker als onderneming, bekeken of een calamiteitenverlof op zijn plaats is.
5. Kortdurend zorgverlof
Op het recht van kortdurend zorgverlof kan uitsluitend een beroep worden gedaan als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. De werkgever kan dit verlof weigeren als een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang wordt aangetoond dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De duur van het verlof bedraagt maximaal eenmaal de arbeidsduur per week per twaalf maanden.
De medewerker meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de directe chef onder opgave van de reden.
Gedurende het kortdurend zorgverlof gelden de wettelijke betalingscriteria. Het salarisverlies kan worden gecompenseerd met snipperdagen.

ARTIKEL 13

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van januari tot en met december van dat jaar.
2. Duur van de vakantie.
 - a. Medewerkers hebben per vol (vakantie-)jaar dienstverband recht op verlofuren met behoud van betaling volgens de volgende tabel:

bij een dienstverband van	aantal dagen	Aantal verlofuren per jaar
minder dan 15 jaar	26	208
tenminste 15 jaar	27	216
tenminste 20 jaar	28	224
tenminste 25 jaar	29	232

- b. De medewerker kan in overleg minimaal een aaneengesloten vakantie van drie kalenderweken opnemen.
- c. 1. Een medewerker, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2, sub a genoemde vakantie.
2. Voor de berekening van de vakantie wordt de medewerker die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht de eerste van de maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
3. Wanneer de medewerker na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
4. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie.
3. Verjaringstermijn
Vakantie die niet is opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is opgebouwd, verjaart.
4. Bij vorige werkgever(s) opgebouwde vakantie-rechten.
De medewerker dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) opgebouwd doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de medewerker aanspraak kan maken.
5. Opnemen van vakantie-rechten.
- a. De vakantie-rechten kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij worden opgebouwd.
- b. Tijdens een vakantiejaar kunnen 2 collectieve vakantiedagen worden vastgelegd, waarvan 1 dag in overleg met de ondernemingsraad kan worden vastgesteld en de werkgever het recht heeft om op eigen initiatief bovendien 5 mei als een collectieve snipperdag aan te wijzen.
- c. De data van de vrij op te nemen vakantiedagen worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken medewerker van geval tot geval vastgesteld.
- d. Medewerkers mogen de beschikbare vakantie-rechten opnemen in uren.
6. Het niet opbouwen van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden.
- a. De medewerker bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De medewerker bouwt echter wel vakantie op indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
1. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 2. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
 4. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (short-time);
 5. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (*politiek verlof*).

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats tijdens de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.

7. Opbouw van vakantie bij gedeeltelijke dan wel volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover de medewerker in het kader van de indiensttreding valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de medewerker door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
8. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 6, sub b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 2 sub c van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. De opgebouwde vakantie in de in lid 6 sub b onder 1 en 5 van dit artikel genoemde gevallen vervalt, indien de dienstbetrekking door de medewerker wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
10. De medewerker die op 1 mei van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, bouwt vakantie op over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
11. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:
 - a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd onder lid 6, sub b en lid 10 van dit artikel, alsmede in artikel 12 lid 2, sub e, g, h en i gelden niet als vakantie.
 - b. Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt genoten, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
12. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de medewerker - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
 - b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.
 - d. De werkgever reikt op verzoek van de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
13. Onbetaald verlof.
Gedurende de looptijd van deze cao kunnen medewerkers, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal vier weken onbetaald verlof opnemen voor verblijf in het buitenland, eventueel gekoppeld aan de jaarlijkse vakantie.
14. Kopen van extra vakantierechten.
De medewerker wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld om 40 verlofuren te kopen. Op deze uren is lid 3 van dit artikel ook van toepassing.

15. Uit laten betalen van vakantierechten.

De medewerker wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld om 40 bovenwettelijke verlofuren (voor parttimers naar rato) uit te laten betalen, zonder dat daar toestemming van de afdeling voor nodig is.

ARTIKEL 14

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het maandinkomen, rekening houdend met eventuele deeltijdarbeid en wordt maandelijks berekend en gereserveerd. De medewerker ontvangt elk jaar in de maand mei de aldus opgebouwde vakantietoeslag.
Voor de fulltime medewerker die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, geldt een minimum van 8% van het minimumloon van een 23 jarige. Bij deeltijd wordt de vakantietoeslag naar rato berekend.
3. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 15

Eindejaarsuitkering

De werkgever zal aan het einde van het kalenderjaar aan de medewerkers een uitkering doen van 4% van de som van de in dat kalenderjaar verdiende maandinkomens exclusief de vakantietoeslag en deze uitkering. Bij het eindigen van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar zal de uitkering pro rata over het aantal in dat kalenderjaar door de medewerker verdiende maandinkomens berekend worden.

ARTIKEL 16

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, hebben de werkgever en medewerker de volgende plichten:
de werkgever zal zorgdragen voor:
 - a. Doorbetaling van het maandinkomen verhoogd met eindejaarsuitkering en vakantietoeslag voor de duur van 12 maanden tegen 100% en voor de 12 maanden hierop volgend 85% hiervan. Na 24 maanden stopt de verplichting tot doorbetaling van het inkomen of een deel daarvan. Eventuele loonwaarde gedurende de eerste 24 maanden wordt tegen 100% uitbetaald. Indien binnen 24 maanden sprake is van volledige herplaatsing in eigen functie dan wel andere functie in- of extern zal een uitkering gedaan worden van de gedeerde inkomsten in het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid onder aftrek van eventuele opleidings- en herplaatsing kosten.
 - b. Deskundige begeleiding en ondersteuning om herstel te bespoedigen.
 - c. Eventuele aanpassing van de functie/werkplek voor zover dit redelijkerwijs verwacht kan worden.
de medewerker zal:
 - a. al het nodige doen om herstel te bespoedigen zoals dit door de deskundige op dit gebied gevraagd wordt.
 - b. openstaan voor alternatieve functie/arbeid, die aangeboden wordt, voor zover dit redelijkerwijs verlangd kan worden.
2. De werkgever sluit voor haar medewerkers een WGA verzekering af, waaraan deelname op vrijwillige basis plaats vindt. De werkgever betaalt gedurende de looptijd van deze cao maandelijks voor iedere deelnemer aan genoemde verzekering, via het salaris, een tegemoetkoming van maximaal € 10,00.

3. De door de werkgever aan het UWV te betalen gedifferentieerde WGA-premie wordt door de werkgever tot een maximum van 0,9% volledig gedragen. Stijgt de premie boven deze waarde zal (conform verhaalsrecht in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34, lid 2 en artikel 122b) van het meerdere, 50% worden verhaald op het nettoloon van de medewerker.
4. De werkgever heeft het recht om de in lid 1, sub a genoemde betalingen te stoppen, indien de medewerker
 - a. geen arbeidsoverkomst meer heeft met de werkgever.
 - b. door opzet arbeidsongeschikt is geworden.
 - c. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij de indiensttreding geen of valse informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing van de functiespecifieke belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd.
 - d. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd
 - e. zich niet houdt aan de geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften)
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van een bedrijfsarts.
5. De medewerker die, na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard en een uitkering ontvangt ingevolge de IVA, zal in aansluiting op de in lid 1, sub a van dit artikel genoemde aanvulling een uitkering ontvangen van 10% van zijn laatst verdiende maandinkomen. Deze aanvulling wordt betaalbaar gesteld tot de ingangsdatum van het pensioen mits de medewerker woonachtig is in Nederland.

ARTIKEL 17

Uitkering bij overlijden

1. Indien de medewerker overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden vermeerderd met twee maandinkomens. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de erfgenamen bij overlijden van de medewerker toekomt op grond van de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de medewerker onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629, lid 3, BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629, lid 1, BW of door toedoen van de medewerker geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd in sub a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd in sub a en b: degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzag.Van ongehuwd samenleven als bedoeld in sub a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

ARTIKEL 18

Doorbetaling, aanvulling en inhouding van loon

Indien in een van de voorafgaande artikelen van deze cao sprake is van doorbetaling, aanvulling of inhouding van salaris, geldt per uur een bedrag gelijk aan het maandinkomen gedeeld door het fictieve aantal roosteruren (zie artikel 8, lid 2) van betreffende maand.

ARTIKEL 19

Pensioenen

- a. Iedere medewerker neemt deel aan de Michelin pensioenregeling. De uitvoering van deze pensioenregeling is opgedragen aan Aegon Levensverzekering NV. De rechten en verplichtingen die voor de medewerker voortvloeien uit deelname aan de pensioenregeling zijn neergelegd in het Pensioenreglement. Dit document kan worden geraadpleegd op de intranetsite van Michelin en worden opgevraagd bij de afdeling personeelszaken in Drunen.
- b. De werkgever zal zijn toestemming aan wijzigingen in de pensioenregeling, die beogen verandering te brengen in de omvang van de pensioenuitkering of in de contributie van de deelnemers, niet geven dan na overleg met de vakvereniging.

ARTIKEL 20

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van de cao wijzigingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen drie maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 21

Duur der cao

Deze cao treedt in werking op 1 april 2014 en eindigt op 31 maart 2016, van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen op 1 november 2014.

Michelin Nederland N.V.
en Michelin Distribution B.V.

De Unie te Culemborg

Z

Namens Directie: A.V. Bade
Directeur Personeelszaken

Voorzitter : R. Casteleijn
Bestuurder: S. Koetloe

Bijlage 1

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

FACILITEITEN VAKVERENIGINGSSWERK

Algemeen:

1. De navolgende faciliteiten worden verleend in het vertrouwen dat daarvan op een juiste wijze gebruik wordt gemaakt.
2. De vakvereniging zal de werkgever schriftelijk mededelen welke leden bij haar een functie bekleden binnen het vakverenigingwerk.
3. Ieder bestuurslid heeft per jaar 30 uur de gelegenheid om gedurende werktijd, met doorbetaling van salaris, vakverenigingwerk binnen de onderneming te verrichten.
In dringende gevallen kan de voorzitter van de bedrijfsledengroep (B.L.G.) of diens plaatsvervanger, binnen werktijd, en met behoud van salaris, contact opnemen met kaderleden.
Periodiek vindt er overleg plaats tussen de voorzitter van de B.L.G. en Hoofd Personeelszaken (H.P.Z.) om het aantal uren vakverenigingwerk per lid van de B.L.G. voor de desbetreffende periode te bespreken.
In belangrijke, niet te plannen, situaties heeft de B.L.G. de gelegenheid, zonder bovenvermeld overleg te vergaderen. Hierover zal later contact zijn met H.P.Z.
4. Bezoldigde vakverenigingfunctionarissen hebben de mogelijkheid om binnen de onderneming contacten te onderhouden met de voorzitter van de B.L.G. of diens plaatsvervanger, een en ander met behoud van salaris voor deze kaderleden.
Bedoeld contact zal via bemiddeling van H.P.Z. tot stand komen en zal, in principe, van tevoren worden aangekondigd.
5. De voorzitter van de B.L.G. of diens plaatsvervanger kunnen tijdens werktijd gebruik maken van de telefoon, fax en van de kopieerapparatuur.
6. Bestuursleden van de B.L.G. kunnen als aanvulling op artikel 12, lid 2 sub m van de cao aanspraak maken op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van maximaal 4 opleidingsdagen per jaar.
Het totaal aantal in Nederland te volgen opleidingsdagen van de gezamenlijke B.L.G. bestuursleden kan herverdeeld worden met dien verstande dat een lid een maximum van 12 dagen per jaar voor het volgen van opleiding mag claimen.
Het totaal aantal dagen voor de andere B.L.G. bestuursleden wordt dienovereenkomstig verminderd. In principe dient het verlof vroegtijdig via H.P.Z. te worden aangevraagd.
7. De werkgever stelt kaderleden van de vakvereniging en individuele medewerkers in staat om in noodsituaties met elkaar contact op te nemen.

Vergaderingen:

1. Vergaderingen van het bestuur van de B.L.G. vinden in principe plaats na werktijd. De werkgever stelt maximaal 16 maal per jaar een vergaderruimte beschikbaar.
2. Bestuursleden van de B.L.G. met afwijkende werktijden kunnen indien het bedrijfsbelang het toelaat, maximaal 16 uur per jaar met behoud van salaris bestuursvergaderingen van de B.L.G. bijwonen.
3. Het is de voorzitter van de B.L.G. toegestaan tijdens overleg met de vakvereniging aanwezig te zijn.
4. Indien het bedrijfsbelang het toelaat zullen bestuursleden van de B.L.G. die zitting hebben in een vakverenigingsorgaan, in de gelegenheid worden gesteld betaald verlof op te nemen voor vergadering van dat vakverenigingsorgaan.

Informatie:

1. De werkgever biedt aan het bestuur van de B.L.G. de mogelijkheid gebruik te maken van speciaal voor de vakvereniging geplaatste publicatieborden.
Alvorens tot publicatie over te gaan zal contact worden opgenomen met H.P.Z.
Daarnaast biedt de werkgever aan het bestuur van de B.L.G. de mogelijkheid gebruik te maken van de afdelingspublicatieborden van de werkgever. De te publiceren mededelingen en/of vragenlijsten zijn van te voren door te nemen met H.P.Z. en hebben een uitsluitend zakelijk karakter.
2. De voorzitter van de B.L.G. of diens plaatsvervanger ontvangt afschriften van algemene mededelingen aan het personeel.

Bescherming van de bestuursleden van de B.L.G.:

Een bestuurslid van de B.L.G. zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als medewerker.
Hierbij kan worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op beloning en promotiemogelijkheid.

Klachtrecht

De werkgever stelt daartoe door de vakvereniging aangewezen contactpersonen en individuele medewerkers in de gelegenheid om onder werktijd met elkaar contact te hebben teneinde voor hun rechten op te komen en een zorgvuldige afhandeling van eventuele klachten te bewerkstelligen (zie ook bijlage 2).

Bijlage 2

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.,

KLACHTRECHT

Als regel dienen klachten van een medewerker gericht te worden aan diens directe chef.

Indien overleg tussen medewerker en directe chef niet kan plaatsvinden of niet geleid heeft tot een voor de medewerker bevredigende oplossing, heeft deze het recht om daaromtrent contact op te nemen met het Hoofd Personeelszaken, een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad of een door de vakvereniging aangewezen contactpersoon om te komen tot het bespreekbaar maken van de klacht en te zoeken naar een oplossing.

Bijlage 3

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

INTENTIEVERKLARING LAWAAIBESTRIJDING

1. De werkgever zal ernaar streven:
 - het werk geen gehoorschade te laten opleveren voor de medewerker;
 - de geluidsniveaus zo laag mogelijk te laten zijn, doch tenminste onder 80 dB(A) te brengen.
2. Daartoe zal de werkgever:
 - a. Informatie verschaffen aan de medewerkers over:
 - gevaren, gevolgen en bestrijding van lawaai (zie ook artikel 6 van de Arbo-wet);
 - de geluidsniveaus op de werkplek;
 - te verwachten geluidsniveaus bij wijzigingen in het productieproces of het in gebruik nemen van nieuwe machines of gereedschap.

- b. Een saneringsbeleid ontwikkelen voor die werkplekken waar sprake is van een gemiddeld geluidsniveau van meer dan 80 dB(A).

Daarvoor is nodig dat:

- in eerste instantie de plaatsen met het hoogste geluidsniveau worden aangepakt, aangezien het risico op lawaaidoofheid daar het grootst is. In een daarvoor op te stellen saneringsprogramma dienen de te nemen maatregelen, de aantallen arbeidsplaatsen waarop deze betrekking hebben, de kosten die hiermee gemoeid zijn, de geluidsniveaus en de fasering in de tijd in hun onderlinge samenhang te worden bekeken;
- de werkgever, daar waar het gemiddelde geluidsniveau hoger is dan 80 dB(A) adequate gehoorbeschermingsmiddelen ter beschikking stelt. Daarbij dient na overleg met de ondernemingsraad, proefnemingen en evaluatie een keuze gemaakt te worden uit meerdere modellen. Bij geluidsniveaus van boven 85 dB(A) zijn medewerkers verplicht gehoorbeschermingsmiddelen te dragen, waarbij de werkplekken of werkzaamheden waarop dit van toepassing is, duidelijk herkenbaar moeten zijn.
- de werkgever zijn medewerkers regelmatig in de gelegenheid stelt d.m.v. een audiometrische controle het gehoor te laten controleren. Dit kan vaker gebeuren als de geluidsniveaus hoger zijn.

Bijlage 4

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

SCHEMA'S DIVERSE DIENSTROOSTERS

1. Soorten diensten:

	AANVANG	EIND
VASTE DAGDIENST	08.00 uur	16.30 uur

	2-ploegendienst		3-ploegendienst	
	AANVANG	EIND	AANVANG	EIND
OCHTENDDIENST (A)	06.00 uur	14.30 uur	07.00 uur	15.00 uur
MIDDAGDIENST(B)	14.30 uur	23.00 uur	15.00 uur	23.00 uur
NACHTDIENST (C)	n.v.t	n.v.t.	23.00 uur	07.00 uur

2. 2-Ploegendienststelsel:

WEEK	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
1	A	A	A	A	A	V	V
2	B	B	B	B	B	V	V

3. 3-Ploegendienststelsel:

WEEK	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
1	C	C	C	C	C	C	V
2	B	B	B	B	B	V	V
3	A	A	A	A	A	V	V

N.B. De C-dienst begint op zondag 23.00 uur en eindigt op zaterdag 07.00 uur.

Bijlage 5

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

INDELING IN FUNCTIEGROEPEN VOLGENS FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEEM ORBA

GROEP	PUNTEN	FUNCTIENAMEN
1	0 - 9,5	
2	10 - 19,5	
3	20 - 29,5	
4	30 - 39,5	
5	40 - 49,5	Magazijnmedewerker
6	50 - 59,5	Heftruckchauffeur
7	60 - 69,5	In/uitslagcontroleur
8	70 - 79,5	GEODE-magazijnmedewerker DC Medewerker voorraadadministratie Voorraadadministrateur
9	80 - 89,5	Verificateur rechapage
10	90 - 99,5	Meewerkend voorwerker
11	100 - 109,5	
12	110 - 119,5	Commercieel medewerker verkoop Voorraadbeheerder
13	120 - 129,5	Administratie transport/remix
14	130 - 139,5	
15	140 - 149,5	
16	150 - 159,5	

Bijlage 6

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

GEGEVENS VOOR DE FUNCTIEBASIS (FB) EN DE OPBOUW VAN DE BEOORDELINGSTOESLAG (IB) IN HET MAANDSALARIS

Tabel per 1 mei 2014

BEOORDELINGS-RESULTAAT	1 of 2	3	4	5	6
LOONGROEP 1	ORBA 0 t/m 9,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.799,51				
trede IB (punten)	13,96	12,72	11,79	9,82	0
trede IB (€/maand)	5,95	5,422	5,03	4,19	0,00
maximum IB (€/maand)	602,24	457,25	339,04	211,90	0,00
LOONGROEP 2	ORBA 10 t/m 19,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.821,23				
trede IB (punten)	14,13	12,87	11,93	9,94	0
trede IB (€/maand)	6,02	5,49	5,09	4,24	0,00
maximum IB (€/maand)	609,51	462,77	343,13	214,46	0,00
LOONGROEP 3	ORBA 20 t/m 29,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.856,58				
trede IB (punten)	14,33	13,05	12,10	10,08	0
trede IB (€/maand)	6,11	5,56	5,16	4,30	0,00
maximum IB (€/maand)	617,99	469,21	347,91	217,44	0,00
LOONGROEP 4	ORBA 30 t/m 39,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.873,74				
trede IB (punten)	14,54	13,25	12,28	10,23	0
trede IB (€/maand)	6,20	5,65	5,24	4,36	0,00
maximum IB (€/maand)	627,08	476,12	353,02	220,64	0,00
LOONGROEP 5	ORBA 40 t/m 49,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.900,89				
trede IB (punten)	14,75	13,44	12,45	10,83	0
trede IB (€/maand)	6,29	5,73	5,31	4,43	0,00
maximum IB (€/maand)	636,17	483,02	358,14	223,84	0,00
LOONGROEP 6	ORBA 50 t/m 59,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.937,10				
trede IB (punten)	15,03	13,69	12,69	10,58	0
trede IB (€/maand)	6,43	5,84	5,41	4,51	0,00
maximum IB (€/maand)	648,28	492,22	364,96	228,10	0,00
LOONGROEP 7	ORBA 60 t/m 69,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	1.973,30				
trede IB (punten)	15,31	13,95	12,93	10,77	0
trede IB (€/maand)	6,53	5,95	5,51	4,59	0,00
maximum IB (€/maand)	660,40	501,41	371,78	232,36	0,00
LOONGROEP 8	ORBA 70 t/m 79,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.020,38				
trede IB (punten)	15,68	14,28	13,24	11,03	0
trede IB (€/maand)	6,69	6,09	5,64	4,70	0,00
maximum IB (€/maand)	676,16	513,38	380,65	237,91	0,00
BEOORDELINGS-RESULTAAT	1 of 2	3	4	5	6

BEOORDELINGS-RESULTAAT	1 of 2	3	4	5	6
LOONGROEP 9	ORBA 80 t/m 89,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.065,63				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>16,03</i>	<i>14,60</i>	<i>13,53</i>	<i>11,28</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	6,83	6,22	5,77	4,81	0,00
maximum IB (€/maand)	691,30	524,88	389,18	243,23	0,00
LOONGROEP 10	ORBA 90 t/m 99,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.114,52				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>16,41</i>	<i>14,95</i>	<i>13,85</i>	<i>11,54</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,00	6,37	5,90	4,92	0,00
maximum IB (€/maand)	707,66	537,30	398,39	248,99	0,00
LOONGROEP 11	ORBA 100 t/m 109,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.163,40				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>16,79</i>	<i>15,29</i>	<i>14,17</i>	<i>11,81</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,16	6,52	6,04	5,04	0,00
maximum IB (€/maand)	724,02	549,72	407,60	254,75	0,00
LOONGROEP 12	ORBA 110 t/m 119,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.219,52				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>17,22</i>	<i>16,69</i>	<i>14,54</i>	<i>12,12</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,34	6,69	6,20	5,17	0,00
maximum IB (€/maand)	742,80	563,98	418,17	261,36	0,00
LOONGROEP 13	ORBA 120 t/m 129,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.266,58				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>17,59</i>	<i>16,02</i>	<i>14,85</i>	<i>12,38</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,50	6,83	6,33	5,28	0,00
maximum IB (€/maand)	758,55	575,94	427,04	266,90	0,00
LOONGROEP 14	ORBA 130 t/m 139,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.326,33				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>18,05</i>	<i>16,44</i>	<i>15,24</i>	<i>12,70</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,70	7,01	6,50	5,41	0,00
maximum IB (€/maand)	778,55	591,12	438,29	273,93	0,00
LOONGROEP 15	ORBA 140 t/m 149,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.386,07				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>18,51</i>	<i>16,87</i>	<i>15,63</i>	<i>13,03</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	7,89	7,19	6,66	5,56	0,00
maximum IB (€/maand)	798,54	606,30	449,55	280,97	0,00
LOONGROEP 16	ORBA 150 t/m 159,5		Waarde per punt: 0,395221		
FB (€/maand)	2.444,01				
<i>trede IB (punten)</i>	<i>18,96</i>	<i>17,28</i>	<i>16,01</i>	<i>13,34</i>	<i>0</i>
trede IB (€/maand)	8,08	7,37	6,83	5,69	0,00
maximum IB (€/maand)	817,93	621,02	460,46	287,79	0,00
BEOORDELINGS-RESULTAAT	1 of 2	3	4	5	6

Bijlage 7

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

JEUGDLOON VOOR MEDEWERKERS JONGER DAN 22 JAAR

De wijziging vindt plaats in de maand dat men verjaart.

Leeftijd	% van de Functiebasis (FB)
21	92,5 %
20	85,0 %
19	77,5 %
18	70,0 %
17	62,5 %
16	55,0 %
15	47,5 %

Bijlage 8

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

AFBOUW REGELING BIJ LOONVERLIES

Indien een medewerker definitief is overgeplaatst naar een functie in een lagere functiegroep of naar een lager beloond ploegenstelsel, zij het niet door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt een maandsalaris betaald dat rekening houdt met het laatst genoten maandsalaris.

Na overplaatsing geldt het salaris dat behoort bij de nieuwe functie.

- Indien het loonverschil tussen het oude en het nieuwe salaris groter is dan 12% van het oude salaris, wordt het meerdere boven de 12% uitbetaald als vaste persoonlijke toeslag (PT) die de cao-verhogingen volgt.
- Het loonverschil van 12% of minder wordt als PT in twee fasen afgebouwd volgens onderstaand schema:

Indien de som van leeftijd en dienstjaren	Eerste fase: afbouw per maand	Tweede fase: afbouw per jaar
t/m 25	60%	40%
26 t/m 35	50%	50%
36 t/m 45	40%	60%
46 t/m 55	30%	70%
56 t/m 65	20%	80%
66 t/m 85	0%	100%
86 of meer	0%	0%

Bij een dienstverband korter dan 1 jaar, afbouw in 1 jaar.

Afhankelijk van de fase wordt de PT maandelijks of jaarlijks afgebouwd met een bedrag dat de cao-verhogingen volgt. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is het afbouwbedrag per 1 mei 2014 € 14,74 en vanaf 1 juli 2015 € 15,07.

Indien de afbouw voortkomt uit een verlaagde ploegentoeslag of het volledig verdwijnen van de nachtdiensten bij het flexwerken geldt het volgende:

- Korter dan 1 jaar in vorig systeem => geen compensatie
- 1 tot 5 jaar in vorig systeem => lineaire afbouw per maand gedurende 12 maanden
- Langer dan 5 jaren => lineaire afbouw per maand gedurende 24 maanden

Bijlage 9

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

PLOEGENTOESLAG

Hoogte van de ploegentoeslag op de diverse uren:

van → tot	zo	ma	di	wo	do	vr	za
00.00 uur → 01.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
01.00 uur → 02.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
02.00 uur → 03.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
03.00 uur → 04.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
04.00 uur → 05.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
05.00 uur → 06.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
06.00 uur → 07.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	50%
07.00 uur → 08.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
08.00 uur → 09.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
09.00 uur → 10.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
10.00 uur → 11.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
11.00 uur → 12.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
12.00 uur → 13.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
13.00 uur → 14.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
14.00 uur → 14.30 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
14.30 uur → 15.00 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
15.00 uur → 15.30 uur	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
15.30 uur → 16.00 uur	100%	10%	10%	10%	10%	10%	50%
16.00 uur → 17.00 uur	100%	10%	10%	10%	10%	10%	50%
17.00 uur → 18.00 uur	100%	10%	10%	10%	10%	10%	50%
18.00 uur → 19.00 uur	100%	10%	10%	10%	10%	10%	50%
19.00 uur → 20.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	100%
20.00 uur → 21.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	100%
21.00 uur → 22.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	100%
22.00 uur → 23.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	100%
23.00 uur → 00.00 uur	100%	30%	30%	30%	30%	30%	100%

Bijlage 10

behorend bij de cao voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

OVERWERKTOESLAG

1. Hoogte van de toeslag op de diverse uren bij overwerk:

ZONDAG	100%		
ZATERDAG	50%	75%	100%
VRIJDAG	50%	25%	50%
DONDERDAG	50%	25%	50%
WOENSDAG	50%	25%	50%
DINSDAG	50%	25%	50%
MAANDAG	50%	25%	50%

00.00 06.00 07.00 18.00 20.00 24.00

2. Oproeppremies:

	Per 1/5/2014	Per 1/7/2015
ma. t/m vr. tussen 06.00 en 20.00	22,56	23,07
ma. t/m vr. tussen 20.00 en 06.00	28,87	29,52
zaterdag en zondag	35,41	36,21
