



PROTOCOL SECOND HUB PAKKET TEWERKSTELLING IN FRANKRIJK
(BIJLAGE 18 CAO KLM GRONDPERSONEEL)

De KLM N.V. (hierna: KLM) enerzijds en CNV Vakmensen, De Unie, FNV Bondgenoten, Nederlandse vereniging van Luchtvaart Technici en de Vereniging van Hoger KLM personeel (hierna: werknemersorganisaties), anderzijds,

overwegende dat

- bij de verlenging van de werkgelegenheidsgarantie AF-KL in 2007, KLM heeft aangegeven dat zij in verband met de onderlinge uitwisseling van werknemers, wenst te komen tot een specifieke regeling voor AMS-Parijs,
- de ontwikkelingen sedertdien hebben geleid tot een totstandkoming van een zogenaamd 2^e hoofdkantoor ('Second Hub'),
- het ontwerp van een regeling op verzoek van werknemersorganisaties is uitgebreid tot AMS/NL – Frankrijk,

zijn om voormelde redenen het volgende overeengekomen.

1. CAO-wijzigingen

De CAO wordt met ingang van 1 januari 2013 gewijzigd conform hetgeen in de Bijlage bij dit Protocol is neergelegd.

2. Algemene uitgangspunt

Als algemeen uitgangspunt blijven de levensstandaard en de koopkracht van de in Frankrijk tewerkgestelde werknemer gelijk in vergelijking met de levensstandaard en koopkracht in Nederland (op basis van marktconforme arbeidsvoorwaarden).

3. Salarisregeling

Het salaris wordt gebaseerd op het salaris van werknemer in Nederland dat aangevuld wordt met een aantal toelagen in verband met de extra kosten die verbonden zijn aan de tewerkstelling in Frankrijk.

4. Toelage en verlof

4.1 In aanvulling op het salaris ontvangt de werknemer een algemene mobiliteitstoelage van 10% op het netto salaris. De mobiliteitspremie wordt berekend als percentage van het netto salaris.

4.2 Het totale aantal voor de werknemer geldende vakantiedagen en overige vrije dagen is gelijk aan het aantal dagen dat voor de werknemer zou gelden bij tewerkstelling in Nederland.

5. Tewerkstelling in Frankrijk

De tewerkstelling van de werknemer in Frankrijk als bedoeld in deze Bijlage 18, geldt bij een tewerkstelling voor een periode van tenminste 6 maanden.

De tewerkstelling kent twee varianten, te weten de 'commuter assignment' of 'wonen in Frankrijk'. Als basisuitgangspunt is het commuter assignment van toepassing, waarbij de werknemer in overleg met de KLM kan kiezen voor een verhuizing naar Frankrijk, onder gelijktijdige uitschrijving uit Nederland. Hierbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de duur van de tewerkstelling.

De maximale duur van de tewerkstelling bedraagt in principe 5 jaar.

6. Pensioenopbouw en sociale zekerheid

6.1 KLM draagt zorg voor de afdracht van de verplichte pensioenpremies met als berekeningsgrondslag het schaduwsalaris, alsmede de afdracht van fiscale, sociale



en/of andere heffingen die de werknemer wettelijk is verschuldigd m.b.t. de door KLM uitgekeerde netto betalingen zoals bedoeld in Bijlage 18.

- 6.2 De pensioenopbouw alsmede sociale zekerheid wordt in principe in Nederland gecontinueerd. Hiertoe zal door KLM een internationale detachingsverklaring (*de zgn. A1-verklaring*) conform de richtlijnen van de Sociale Zekerheidsbank worden aangevraagd.

7. Belastingaangifte

Indien van toepassing, kan de werknemer de KLM verzoeken om hulp bij de belastingaangifte in Frankrijk (en Nederland bij gebroken jaren).

8. Overgangsregeling

In afwijking van de punten 1 tot en met 6, geldt een overgangsregeling voor werknemers die vóór de inwerkingtreding van Bijlage 18 per 1 september 2012, reeds conform Bijlage 24 van de CAO voor KLM Grondpersoneel waren tewerkgesteld. Deze overgangsregeling betreft een periode van 3 jaar en houdt in dat de tewerkstelling van de huidige in Frankrijk tewerkgestelde werknemer op grond van Bijlage 24, uiterlijk per 1 september 2015 is beëindigd.

In bijzondere omstandigheden kan KLM bepalen of de tewerkstelling voor een beperkte periode wordt verlengd (onder toepassing van Bijlage 24).

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amstelveen op 12 juli 2012.

CNV VAKMENSEN:

**KONINKLIJKE LUCHTVAART
MAATSCHAPPIJ N.V.:**

DE UNIE:

FNV BONDGENOTEN:

NEDERLANDSE VERENIGING VAN LUCHTVAART TECHNICI

VERENIGING VAN HOGER KLM PERSONEEL:

Bijlage bij Protocol Second Hub Pakket Tewerkstelling in Frankrijk
(AMS/GG.12.076 d.d. 12 JULI 2012)

TEKSTWIJZIGINGEN CAO GRONDPERSONEEL 2011 - 2014

Art. 1.15 – Salaris

Toevoegen: 'en Bijlage 18 bij standplaats in Frankrijk (hoofdstuk 2 en 3).'

Nieuw artikel 1.19 en huidige artikel 1.19 vernummeren naar 1.20.

Art. 1.19 – Tewerkstelling in Frankrijk

Wijziging van de standplaats in Nederland in een standplaats in Frankrijk onder gelijktijdige uitschrijving als Nederlands ingezetene in geval werknemer verhuist naar zijn standplaats in Frankrijk.

Nieuw artikel 7.5.

Art. 7.5 – Tewerkstelling in Frankrijk

- (1) Tewerkstelling in Frankrijk zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.
 - (2) Gedurende de tewerkstelling zijn de artt. 4.4, 5.6, 8.1, 8.2, 9.1.4, 9.3, 9.7, 9.9, 10.1.3, 10.2 (behalve 10.2.2 en 10.2.4), 10.3, 10.4, 10.12, 10.14 en 10.15 alsmede de Bijlagen 2 t/m 4, 8 t/m 10, 12 (punten 1b, 5, 7 en 9), 20 en 22 (punten II, III en IV, behalve II.(5)) niet van toepassing.
 - (3) Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk geldt voor de werknemer Bijlage 18 als aanvulling op de CAO, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.
-

Nieuwe Bijlage

BIJLAGE 18 **SECOND HUB PAKKET TEWERKSTELLING IN FRANKRIJK**
(m.i.v. 01-01-2013)

Hoofdstuk 1 - Definities

1.1 Gezinsleden: de partner van de werknemer en de kinderen.

1.2 Tewerkstelling: tewerkstelling van de werknemer in Frankrijk voor een periode van tenminste 6 maanden. De tewerkstelling kent twee varianten, te weten de 'commuter assignment' of 'wonen in Frankrijk'. Als basisuitgangspunt is het commuter assignment van toepassing, waarbij de werknemer in overleg met de KLM kan kiezen voor een verhuizing naar Frankrijk, onder gelijktijdige uitschrijving uit Nederland. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de duur van de tewerkstelling.

De maximale duur van de tewerkstelling bedraagt in principe 5 jaar.

1.3 'Commuter' assignment: de werknemer werkt van maandag t/m vrijdag in Frankrijk. De eventuele partner en kinderen gaan niet mee. De werknemer gaat voor het weekend naar huis (zijnde Nederland).

1.4 'Wonen in Frankrijk': de werknemer woont en werkt in Frankrijk, de eventuele partner en kinderen gaan in principe mee naar de nieuwe standplaats.

- 1.5 Terugplaatsing: wijziging van de standplaats in Frankrijk in een standplaats in Nederland .
- 1.6 Schaduwsalaris: het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien zijn standplaats in Nederland zou zijn gelegen.
- 1.7 Cost of living (COL) – index: index van een door de KLM geselecteerde professionele externe data provider die de kosten van levensonderhoud in Frankrijk ten opzichte van Nederland weergeeft.
De CO-index kan zowel positief als gelijk als negatief zijn i.r.t. de kosten van levensonderhoud in Nederland.
- 1.8 Mobiliteitspremie: een vergoeding ter algemene compensatie van de tewerkstelling in Frankrijk.

Hoofdstuk 2 – Algemene bepalingen Second Hub pakket bij tewerkstelling in Frankrijk

2.1 Basis salaris en mobiliteitstoelage

Het salaris bij tewerkstelling in Frankrijk bestaat uit het netto schaduwsalaris in de maand voor uitzending. Daarnaast ontvangt de werknemer een netto mobiliteitstoelage van 10%, welke wordt berekend als percentage van het netto schaduwsalaris.

2.2 Schaduwsalaris

Het schaduwsalaris wordt tussentijds aangepast in geval van een individuele salaris-aanpassing en/of in geval van een collectieve salaris-aanpassing voor Grondpersoneel in Nederland.

Na terugplaatsing wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op het dan van toepassing zijnde schaduwsalaris.

2.3 Pensioenopbouw en sociale zekerheid

2.3.1 KLM draagt zorg voor de afdracht van de verplichte pensioenpremies met als berekeningsgrondslag het schaduwsalaris, alsmede de afdracht van fiscale, sociale en/of andere heffingen die de werknemer wettelijk is verschuldigd m.b.t. de door KLM uitgekeerde netto betalingen zoals bedoeld in deze Bijlage.

2.3.2 De pensioenopbouw alsmede sociale zekerheid wordt in principe in Nederland gecontinueerd. Hiertoe zal door KLM een internationale detachingsverklaring (*de zgn. A1-verklaring*) conform de richtlijnen van de Sociale Zekerheidsbank worden aangevraagd.

2.4 Variabel inkomen, variabele uitkering of eindejaarsuitkering

Aan de werknemer wordt een variabel inkomen, variabele uitkering en/of eindejaarsuitkering toegekend indien hij deze ook in Nederland zou hebben ontvangen. Het variabel inkomen resp. de uitkering worden berekend overeenkomstig Hoofdstuk X, Artikel 10.12 en Bijlage 22 (5) met het schaduwsalaris als berekeningsbasis. Het variabel inkomen en/of uitkering word(t)en betaalbaar gesteld in Nederland.

2.5 Vakantie uitkering

Aan de werknemer wordt eenzelfde vakantie uitkering toegekend als ware hij in Nederland werkzaam (met het schaduwsalaris als berekeningsbasis), e.e.a. op netto basis uitgekeerd. Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk wordt 1/12 deel van de netto vakantie uitkering maandelijks betaalbaar gesteld in Nederland.

2.6 Huur (gemeubileerd) appartement.

Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk wordt aan de werknemer een maximum huurtoelage toegekend ten behoeve van het huren van een (gemeubileerd) appartement.

De maximale huurtoelage wordt afgeleid van de gegevens van de door de KLM ingeschakelde professionele externe data provider.

De werknemer kan KLM verzoeken om bemiddeling bij het vinden van een (gemeubileerd) appartement.

2.7 Medisch onderzoek

Alvorens tot tewerkstelling over te gaan, zal de KLM de werknemer en diens gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding zullen behoren, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts. Betrokkenen zijn gehouden dit onderzoek te ondergaan.

De voorgenomen tewerkstelling zal geen doorgang vinden, indien naar het oordeel van de KLM het resultaat van dit medisch onderzoek zich daartegen verzet.

2.8 Terugplaatsing

2.8.1 Terugplaatsing algemeen

De KLM kan de werknemer te allen tijde terugplaatsen.

Bij beëindiging van de tewerkstelling in Frankrijk keert de werknemer terug naar Nederland, tenzij er sprake is van een overplaatsing.

Overplaatsing houdt in wijziging van standplaats in Frankrijk in een andere standplaats buiten Nederland zonder onderbreking van de tewerkstelling.

2.8.2 Terugplaatsing bij arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en/of een van zijn gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding behoren, zal de KLM hem terugplaatsen indien dit naar het oordeel van de door een door KLM aan te wijzen arts en de KLM noodzakelijk is in verband met de aard, impact en te verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 3 - Aanvullende bepalingen Commuter assignment

3.1 Toelage in verband met additionele kosten.

De werknemer ontvangt een maandelijkse toelage afgeleid van een door de KLM ingeschakelde professionele externe data provider in verband met additionele kosten ten gevolge van zijn tewerkstelling. Deze toelage wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

De additionele toelage is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten van dubbele huishouding ten gevolge van de commuter assignment, hierbij rekening houdend met de kosten van levensonderhoud in Frankrijk.

Eén maal per jaar, per 1 Januari, wordt de in dit artikel bedoelde toelage aangepast, hierbij gebruik makend van de gegevens van de door de KLM ingeschakelde externe data provider.

3.2 Eenmalige vergoeding

De werknemer ontvangt een eenmalige vergoeding ten behoeve van het meenemen van persoonlijke bezittingen en eventuele kleine inrichtingskosten van het gemeubileerde appartement op de standplaats.

De eenmalige vergoeding bedraagt €1000 (netto).

3.3 Vervoer op de standplaats

(niet geldig voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger)

De werknemer maakt aanspraak op een maandelijkse vervoersvergoeding op basis van openbaar vervoer op de standplaats.

3.4 Ziektekostenverzekering

De werknemer dient een Europese Gezondheidskaart (EHIC) aan te vragen. Hiermee heeft de werknemer recht op noodzakelijk medische zorg in Frankrijk.

3.5 Utilities (gas, licht en water)

De verbruikskosten van gas, licht en water komen voor rekening van KLM op basis van 'fair use'.

3.6 Wekelijks tickets van en naar Frankrijk

Aan de werknemer wordt gedurende zijn tewerkstelling in Frankrijk wekelijkse tickets (*geboekt/economy*) ter beschikking gesteld van AMS naar de standplaats in Frankrijk (en visa versa).

Hoofdstuk 4 - Aanvullende bepalingen bij wonen in Frankrijk

4.1 Gezinsleden op de standplaats

Voordat tot tewerkstelling wordt overgegaan, is de werknemer gehouden aan de KLM mede te delen welke van zijn gezinsleden op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding zullen behoren. De werknemer dient de KLM voorts onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging in deze gegevens gedurende de uitzending.

4.2 Lokaal en buitenlands salarisdeel

Het netto schaduw salaris bestaat uit een Nederlands en lokaal salarisdeel. Het lokale salarisdeel, zijnde 65% van het netto schaduw salaris vermenigvuldigd met de COL-index gedeeld door 100, wordt lokaal betaalbaar gesteld. Het Nederlandse salarisdeel, zijnde 35% van het netto schaduw salaris wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

Twee maal per jaar, per 1 Januari en per 1 Juli, wordt het lokale salarisdeel aangepast met de dan van toepassing zijnde COL-index.

4.3 Eenmalige vergoeding

Bij tewerkstelling in Frankrijk ontvangt de werknemer een eenmalige netto vergoeding ten behoeve van zijn verhuizing van en naar zijn (nieuwe) standplaats, opslag en/of eventuele inrichtingskosten. Dit bedrag wordt in Nederland betaalbaar gesteld.

De eenmalige vergoeding bij 'wonen in Frankrijk' bedraagt € 5.000,- netto.

4.4 Vervoer op de standplaats

(niet geldig voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG5 en hoger)

De werknemer maakt aanspraak op een maandelijkse vervoersvergoeding op basis van openbaar vervoer (*maximaal 50 kilometer enkele reisafstand*).

4.5 Ziektekostenverzekering

Ten behoeve van de ziektekostenverzekering in Frankrijk dient een certificaat te worden aangevraagd (*het zogenaamde S1-Certificaat*), dit in overeenstemming met de hiervoor geldende internationale afspraken. Hiermee heeft de werknemer toegang tot de gezondheidszorg in Frankrijk.

4.6 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)

Indien de werknemer of één van zijn gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding behoren, als gevolg van de tewerkstelling (tijdelijk) niet in aanmerking komt voor vergoedingen ingevolge de AWBZ, dan komen de betreffende kosten voor rekening van de ziektekostenverzekeraar of anderszins de KLM.

4.7 Vrijwillige verzekering AOW

De werknemer ontvangt een vergoeding voor de vrijwillige verzekering AOW voor kinderen vanaf 15 jaar alsmede de eventuele niet-werkende partner, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding behoren, en die naar oordeel van de KLM als rechtstreeks en onvermijdelijk gevolg van de tewerkstelling in Frankrijk niet in Nederland ingezetenen zijn.

De werknemer blijft voor de AOW verzekerd op basis van de internationale detachingsverklaring, zoals bedoeld in paragraaf 2.3.2. van deze Bijlage.

4.8 Tickets van en naar Frankrijk

Per kalenderjaar en/of proportioneel gerekend vanaf de aanvang c.q. einde van de tewerkstelling, kan de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden viermaal per jaar een gratis ticket aanvragen van zijn standplaats naar AMS en terug, per KLM (*geboekt/ecomony*).

4.9 Tegemoetkoming in de onderwijskosten

De werknemer maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de onderwijskosten ten behoeve van de van hem afhankelijke kinderen op basis van een reguliere lokale school (indien gewenst een lokale school met internationale oriëntatie) ten behoeve van basisonderwijs vanaf 4 jaar en/of voortgezet middelbaar onderwijs.

Aanvragen voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten moeten ten minste zes weken vóór de aanvang van ieder school- of studiejaar of vóór iedere wijziging van de onderwijssituatie per daartoe vastgesteld formulier worden ingediend bij de KLM, die over de aanvragen beslist.

De volgende onderwijskosten komen voor een tegemoetkoming in aanmerking:

- (1) De normale (periodieke) schoolgelden dwz de directe kosten voor het volgen van het onderwijs aan de betreffende instelling
- (2) De door de onderwijsinstelling specifiek verplicht gestelde schoolboeken.

Hoofdstuk 5 – Vakantie en Verlof

Als algemeen uitgangspunt gelden de bestaande regelingen zoals deze gelden voor de werknemer werkzaam in Nederland en dat leidt tot onderstaande bepalingen.

5.1 Werktijden

De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.

5.2 Vakantie

Met inachtneming van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het aantal werkdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder
MSG 4 en hoger	20	20	20	20
MSG 1 t/m 3	24	25	26	27
A en T	24	24	25	27

Bij de genoemde leeftijden is bepalend de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar zal bereiken.

5.3 Extra Vrije dagen

Naast de vakantierechten heeft de werknemer in de functiegroepen MSG 1 t/m 3 en in de salarissystemen A en T, per kalenderjaar recht op 4 vrije dagen, aan te wijzen door KLM in het jaar waarin de dagen worden toegekend.

Werknemers in de functiegroepen MSG 4 t/m 6 hebben recht op 10 vrije dagen waarvan in ieder geval 4 dagen aan te wijzen door KLM in het jaar waarin de dagen worden toegekend.

5.4 Extra vrije dagen oudere werknemers

Extra vrije tijd voor oudere werknemers zijn van toepassing conform Bijlage 5A.

5.4 Nationale feestdagen

De op de standplaats geldende algemeen erkende feestdagen worden vrijaf gegeven; deze dagen zijn geen vakantiedagen.

5.5 Vakantierechten bij wijziging van standplaats

Bij wijziging van standplaats heeft de werknemer in dat kalenderjaar op de standplaats recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 5.2, 5.3 en 5.4 toekomende vakantiedagen voor elke volle kalendermaand die hij op de betreffende standplaats heeft doorgebracht. Het aldus per standplaats berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

De werknemer is gehouden de vakantiedagen, waarop hij in Nederland nog recht heeft, op te nemen vóór de tewerkstelling in Frankrijk.

Hoofdstuk 6 - Nederlands recht

Tijdens de tewerkstelling blijft het Nederlands recht onverkort van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de KLM en de werknemer, alsmede op eventuele daaruit voortvloeiende geschillen.

Voor zover het recht van het land van de standplaats wettelijke bepalingen van dwingende aard bevat, die in strijd zijn met de CAO en/of het Nederlands recht, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een incidentele regeling treffen teneinde de bedoelingen van de CAO en/of het Nederlands recht zo veel mogelijk te waarborgen.

AMS/GG/GR

12 december 2012