

## **Principe-akkoord cao Motorvoertuigenbedrijven Tweewielerbedrijf 2022-2023**

**De werkgever- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijven Tweewielerbedrijf (MvT) te Houten, hebben een principeakkoord bereikt met betrekking tot de cao MvT.**

### **1. Looptijd**

Van 1 april 2022 tot en met 31 oktober 2023 (19 maanden).

### **2. Beloning**

- a. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 2,3% per 1 juni 2022.
- b. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met € 100 bruto per maand per 1 januari 2023 (4% op gemiddeld salaris). Voor een parttimer wordt dit bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband berekend.
- c. De jeugdschalen 16/17/18/19/20 blijven gehandhaafd. Een werknemer die vanaf 19-jarige leeftijd zijn/haar BBL-leertraject succesvol heeft afgerond en geen schooldag meer heeft, wordt ingeschaald in schaal (21)0.
- d. 5 mei wordt een officiële feestdag volgens de cao en wordt toegevoegd aan artikel 31 lid 1.
- e. Gedurende de looptijd van deze cao zal er een paritaire technische commissie worden benoemd, die onderzoek zal doen naar de modernisering van het loongebouw in systematiek en samenhang. Hierbij wordt nadrukkelijk ook gekeken naar het beloningssysteem voor zowel jeugdigen als BBL-studenten en het toepassen van toekomstige wijzigingen vanuit het regeerakkoord, zoals ten aanzien van het WML.
- f. Met het oog op de afspraken in het pensioenakkoord over verlofsparen ten behoeve van pensioen, richten cao-partijen een paritaire werkgroep in om de mogelijkheden daarvan te onderzoeken.
- g. *Pensioen-paragraaf*
  - i. In de uitvoeringsovereenkomst van PMT is vastgelegd dat de premie van PMT voor 2020 tot en met 2022 per jaar 27,98% van de pensioengrondslag bedraagt. De VPL-premie is toegevoegd aan de pensioenpremie. Daarmee blijft het premieniveau voor werkgevers en werknemers ongewijzigd.
  - ii. Partijen spreken af dat indien gedurende de looptijd van deze cao de (premie)ontwikkelingen in het Pensioenfonds Metaal & Techniek daartoe aanleiding geven om tafel te gaan en eventueel aanvullende dan wel corrigerende afspraken te maken.

### **3. Keuzeregeling dagvensters**

Naast de bestaande dagvenster regelingen wordt toegevoegd dat werkgever, ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging en/of vakbonden betrokken bij deze cao afspraken kunnen maken over andere duur, aanvangstijdstip en eindtijdstip van het dagvenster onder de navolgende voorwaarden. Artikel 24 in de cao wordt als volgt aangevuld:

#### **3. Keuzeregeling**

Als een werkgever tot aanpassing van het dagvenster wil komen, dan meldt de werkgever dit schriftelijk bij de Bedrijfsraad. De vakbonden in de Bedrijfsraad geven aan al dan niet beschikbaar te zijn voor overleg. Indien de vakbonden beschikbaar zijn voor overleg, dan kan de werkgever alleen tot aanpassing van het dagvenster komen volgens de regeling onder 3a. Indien de vakbonden aangeven niet beschikbaar te zijn, dan kan de werkgever tot aanpassing komen op basis van 3b.

- a. Indien de werkgever de voorkeur heeft voor andere duur, aanvangstijdstip en/of eindtijdstip van het dagvenster, dan is dat mogelijk als er overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de vakbonden betrokken bij deze cao.

of

- b. Werkgever en ondernemingsraad of andere personeelsvertegenwoordiging kunnen afwijkende duur, aanvangstijdstip en/of eindtijdstip van het dagvenster vaststellen, mits:
- I. Het dagvenster kan maximaal verruimd worden tot 14 uur per dag, én
  - II. 75% van de betreffende werknemers instemt met het voorstel, én
  - III. De overeen te komen compensatie moet minimaal 0,5% bedragen boven op het oorspronkelijk loon, inclusief dagvenstertoeslag, met een referentieperiode van 1 jaar.

#### **4. Positie verkopend personeel**

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen functiebeschrijvingen ten behoeve van het functiehandboek ontwikkelen en onderzoeken welke bepalingen in de cao op deze functies van toepassing zouden kunnen zijn.

#### **5. Omgaan met mantelzorg en rouw**

Er zal actieve communicatie naar werkgevers gevoerd worden over het omgaan met werknemers die mantelzorg bieden en/of te maken hebben met rouw.

#### **6. Generatiepact**

Aan artikel 105 wordt toegevoegd dat instroom in het generatiepact tot een jaar na afloop van de cao mogelijk is.

#### **7. RVU**

De mogelijkheid tot toetreding tot de RVU zal worden verlengd tot en met 31 december 2025. De financiering van de ondersteuning van deze regeling vindt momenteel al plaats door een tijdelijke opslag op de bestaande sectorale heffing van cao Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Deze opslag bedraagt momenteel 0,25% van de loonsom (op basis van de bestaande heffingsgrondslagen voor de sectorale heffing). De opslag op deze heffing zal verlengd worden tot 1 januari 2028. Hiervoor zal een hernieuwde 5-jaars AVV worden aangevraagd bij het ministerie SZW voor de cao Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

De verruiming van de instroomperiode tot eind 2025 laat onverlet dat het bestuur van de stichting RVU tussentijds de instroom kan stopzetten. Het RVU-reglement voorziet namelijk in de waarborg dat er te allen tijde een tussentijdse stop kan worden afgekondigd als het maximum is bereikt van het toe te kennen aantal RVU-uitkeringen. In het RVU-reglement wordt tevens een passage opgenomen dat wanneer er tussentijds van overheidswege besloten wordt de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing in te korten, de instroom wordt stopgezet. In dat geval treden partijen in overleg over de afhandeling en zullen zij spreken over alternatieven voor een regeling die rekening houdt met zwaar werk.

#### **8. Opleiding en ontwikkeling**

De heffing voor OOMT wordt voortgezet.

Vanuit de gedeelde zorg omtrent gevaren die verbonden zijn aan onderhoud van elektrische voertuigen willen partijen het opleiden tot een gecertificeerd branche examen financieel stimuleren vanuit opleidingsgelden. Er zullen middelen beschikbaar gesteld worden uit de reserves van het sociaal fonds voor de ontwikkeling van een branchenorm, branche examinering door IBKI en voor trainingen voor het werken aan elektrische voertuigen.

#### **9. Ontzie-maatregelen**

Ten aanzien van artikel 33 lid 2 sub a wordt het volgende vastgesteld:

De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. De werknemer van 55 jaar en ouder kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste 5 uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Deze nieuwe regeling gaat in per 1 januari 2023 voor medewerkers die na deze datum 55 jaar worden. Voor medewerkers die op 1 januari 2023 55 jaar of ouder zijn, geldt deze regeling alleen met instemming van de werkgever en de betreffende werknemer.

## **10. Inzetbaarheidsuren**

### **a. Opbouw inzetbaarheidsuren tijdens arbeidsongeschiktheid**

Wanneer een werknemer op 30 juni of 31 december langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt is, bouwt hij geen inzetbaarheidsuren voor oudere werknemers op.

### **b. De opbouw van inzetbaarheidsuren wordt met ingang van 1 april 2022 voor elke genoemde leeftijdscategorie met vier uur per peildatum verminderd.**

## **11. Tekstuele aanpassing demotiebepaling**

Artikel 51 lid 4 behandelt de salarisgevolgen bij demotie van een medewerker van 55 jaar en ouder. In de tekst zal worden verduidelijkt dat art. 51 lid 4 niet van toepassing is bij demotie op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer. Wanneer een medewerker arbeidsongeschikt is, kan er geen demotieafpraak worden gemaakt.

## **12. Voorsteldefinitie partner**

Wijzigen van de definities van levenspartner in artikel 85 onder f (gekeken naar de hertaalde cao-tekst):

*Met partner van de werknemer wordt bedoeld:*

- *De echtgenoot of echtgenote of geregistreeerde partner van de werknemer.*
- *De persoon die de werknemer schriftelijk bij de werkgever als partner heeft aangemeld, niet zijnde de ouder, broer of zus van de werknemer. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële aktes. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk door.*
- *In de tabel sub c wordt ook bedoeld met partner degene van wie de werknemer het kind erkend.*

*Met partner van de ouder van de werknemer wordt bedoeld:*

- *De echtgenoot, echtgenote of geregistreeerde partner van de ouder.*
- *Degene met wie de ouder een 'duurzame gezamenlijke huishouding' heeft, maar niet de ouder, broer of zus van deze ouder is.*
- *De persoon die de werknemer bij de werkgever schriftelijk heeft aangemeld als partner van de ouder, niet zijnde de ouder, broer of zus van de ouder van de werknemer. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële aktes. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk door.*

### **13. Verhouding Bedrijfsraad – Sociaal Fonds, RVU en OOMT**

De paritaire samenwerking in de Motorvoertuigen en Tweewielerbranche is georganiseerd via verschillende stichtingen. Leidend is (het bestuur van) de Bedrijfsraad, omdat CAO partijen verantwoordelijk zijn voor het sluiten van de arbeidsvoorwaarden CAO. De andere paritaire stichtingen, volgend uit deze cao (Sociaal Fonds, RVU, en OOMT), geven uitvoering aan de afspraken tussen cao partijen in de Bedrijfsraad. Indien nodig zullen de statuten en reglementen van de paritaire stichtingen worden aangepast aan deze afspraak.

### **14. Adviezen door Bedrijfsraad**

Op diverse plaatsen staat dat de Bedrijfsraad benaderd kan worden voor (individuele) geschillen (art. 2 lid 4, art. 16 lid 3, 25 lid 6, 53 lid 3 en 80 lid 2). Soms is het een advies, soms voor een beslissing of een bindend advies. In deze artikelen waarin een (bindend) advies van de Bedrijfsraad wordt gevraagd zal verwezen worden naar artikel 112, zijnde procedure bij geschillen.

*Art 112: Bij een geschil tussen een georganiseerde werknemer en georganiseerde werkgever over de uitlegging, toepassing of nakoming van de cao zullen partijen het geschil voorleggen aan de Bedrijfsraad alvorens de beslissing van derden daarover te vragen.*

Aan bijlage 13 lid 6 wordt toegevoegd dat wanneer de Bedrijfsraad niet binnen twee maanden tot een bindend advies komt, partijen de beslissing van derden (zoals een rechter) kunnen vragen.

### **15. Werkingssfeer**

In artikel 6 lid 1 sub b voegen partijen toe dat ook het importeren van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens onder de werkingssfeer valt. Ten aanzien van verkoop van voertuigen wordt aan de werkingssfeer toegevoegd dat dat ook agentschappen betreft.

Daarnaast wordt de werkingssfeer verduidelijkt op het punt van verhuur en lease: lease korter dan 6 maanden wordt gezien als verhuur en valt derhalve onder de werkingssfeer van deze cao. Lease langer dan 6 maanden is geen verhuur is en valt dus niet onder de werkingssfeer.

Voor de goede orde: deze aanpassingen mogen niet tot overlap met andere werkingssferen leiden.

### **16. Ongewenst gedrag en klokkenluidersregeling**

De bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ervoor zorgen dat er een protocol ongewenst gedrag wordt opgesteld en een branche klachtencommissie wordt ingesteld.

In de cao wordt een klokkenluidersregeling opgenomen voor vermoeden van maatschappelijke misstanden of inbreuk op het Unierecht.

### **17. Hertalen cao**

De cao-tekst wordt vervangen door de herschreven tekst zoals voorgesteld door de commissie hertalen. De suggesties en adviezen voor het cao-overleg zoals opgesteld door de commissie hertalen worden integraal overgenomen.

Tot slot

In het tekstoverleg voor de avv-aanvraag kunnen niet-inhoudelijke tekstuele wijzigingen worden doorgevoerd.

Overeengekomen te Bunnik, op 17 maart 2022,

Werknemerspartijen

FNV



CNV Vakmensen



De Unie



Werkgeverspartij

BOVAG

