

**Crisis-akkoord CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf
2020-2021**

De werkgever- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf te Houten, hebben een crisis-akkoord bereikt met betrekking tot de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

1. Looptijd

Van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2022 (17 maanden).

2. Beloning

- a. De feitelijke lonen (niet de salaristabellen) worden structureel verhoogd met 1% per 1 februari 2021.
- b. De feitelijke lonen en de salaristabellen worden structureel verhoogd met 1% per 1 januari 2022.
- c. *Crisis bestrijding dagen*
Ondernemingen of werkmaatschappijen kunnen zonder onderscheid in functies de feitelijke loonsverhoging van 1 februari 2021 uitstellen tot 1 januari 2022 en de structurele loonsverhoging van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023, geheel of gedeeltelijk.

In ruil hiervoor wordt eenmalig een crisis bestrijding dag per 0,5% loonsverhoging gegeven. Deze crisis bestrijding dagen worden conform hoofdstuk IX van de cao vastgesteld. De keuze voor het uitstellen van de loonsverhoging wordt uiterlijk 1 maand voor de datum van de loonsverhoging kenbaar gemaakt aan de werknemers.

Gezien de bijzondere omstandigheden waarin deze cao is afgesproken is ervoor gekozen om geen nadere voorwaarden te verbinden aan het gebruik van de mogelijkheid om de loonsverhoging uit te stellen in ruil voor crisis bestrijding dagen. De werkgever is vrij in zijn keuze. Cao-partijen bevelen aan om in situaties waarin er geen problemen zijn met de omzet en de bedrijfsresultaten de loonsverhogingen niet uit te stellen en de ruil in tijd te gebruiken als de situatie anders is.

- d. *Corona-uitzondering*
De feitelijke loonsverhoging van 1 februari 2021 is niet van toepassing op werknemers van werkgevers of werkmaatschappijen die op 1 februari 2021 gebruik hebben gemaakt van NOW 2 en gebruik maken van NOW 3. Als uit de definitieve beschikking blijkt dat er geen recht bestond op NOW 2 en/of NOW 3, dient de loonsverhoging met terugwerkende kracht te worden toegepast.
- e. *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. Als tijdens de looptijd van deze cao de premie van PMT wijzigt, treden cao-partijen in overleg.

Handwritten signatures and initials: NE, AH, and a circled 'A'.

3. Generatiepact

Cao-partijen spreken af dat de Generatiepact regeling van de pilotstatus integraal wordt omgezet naar een structurele cao-regeling. De spelregels zoals vastgelegd in Bijlage 13 van de cao blijven ongewijzigd.

Per 1 januari 2021 wordt de regeling weer open gezet.

Toelichting is gewenst op een aantal toepassingen binnen dit artikel en zal in de tekstfase worden verduidelijkt. Op het aantal inzetbaarheidsuren dat resteert na deelname zullen partijen een rekenvoorbeeld toevoegen.

4. RVU-regeling

Partijen maken in een separate CAO afspraken over een collectieve RVU-regeling voor de branche. Zie tekst hieronder.

5. Leerwerkplekken

Toetreding van jongeren binnen onze sectoren is van groot belang. Om dit belang te onderschrijven komt er een financiële tegemoetkoming voor werkgevers gedurende de looptijd van de cao vanuit het opleidingsfonds OOMT.

Deze tegemoetkoming richt zich op de instromende 1^e jaars leerlingen. Wanneer een werkgever een leerwerkplek ter beschikking stelt aan een 1e jaars BBL-leerling ontvangt de werkgever gedurende het schooljaar een vergoeding voor de 4 RPT dagen.

Cao-partijen verenigd in Stichting Fonds MVT geven opdracht aan het OOMT bestuur om deze leerwerkplekregeling uit te gaan voeren en te financieren uit de reserves van OOMT, met een maximum van 2,5 miljoen euro. De toekenning geschiedt op basis van het principe 'wie het eerst komt'.

6. Aanscherping ADV-regeling

Cao-partijen zijn van mening dat de basisregeling voor ADV (artikel 26 in de cao) helder en toepasbaar is. Voor de toepassing van de 'vrije keuze'-bepaling wordt de tekst in de cao aangescherpt middels de volgende tekst:

Aanpassing artikel 26 lid 2 sub c:

'In afwijking van de twee eerdere opties (vaste en flexibele werktijd) kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkortung. Deze keuze mag alleen gemaakt worden onder de volgende voorwaarden:

- De vrije keuze regeling wordt vastgesteld in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie van het betreffende bedrijfsonderdeel of van het hele concern, dan wel met de vakbond. Het medezeggenschapsorgaan, de werknemersdelegatie of de vakbond zal daarvoor alle medewerkers van het bedrijfsonderdeel of het concern raadplegen, met besluitvorming met gewone meerderheid. Zie ook art. 17 lid 1 WOR.
- Wanneer van de vrije keuze regeling gebruik wordt gemaakt moet de gekozen vorm van arbeidsduurverkortung gemeld worden bij de Bedrijfsraad middels een brief die is ondertekend door de werkgever en door de personeelsvertegenwoordiging.
- De onderneming die op 1 november 2020 een ADV-regeling kent met gebruikmaking van de vrije keuze regeling, moet voor 1 november 2021 de huidige regeling in overeenstemming brengen met bovenstaande eisen.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "NE", "AW", and a large stylized signature.

7. Ketenbepaling

Omdat de regels rond de ketenbepaling enkele keren zijn gewijzigd, wordt in deze cao niet langer een specifieke bepaling opgenomen, maar een verwijzing naar de betreffende (WAB-)wetgeving.

Artikel 20 lid 2 wordt daarom vervangen door: Werkgever en werknemer kunnen conform artikel 7:668a lid BW een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten.

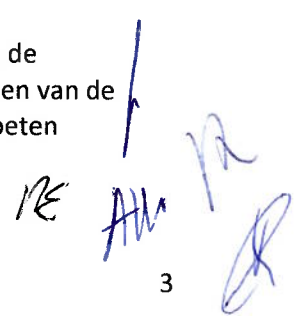
Tot slot

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

APARTE CAO RVU REGELING

Cao-partijen in de sector Motorvoertuigen en Tweewielers komen overeen een regeling uit te werken waarin werknemers met een zwaar beroep maximaal 3 jaar voor hun AOW kunnen uittreden. Door de vervroegde uittreding van oudere werknemers te faciliteren, die niet hebben kunnen anticiperen op hun duurzame inzetbaarheid, kan tegelijkertijd plaats gemaakt worden voor jongere werknemers. Deze regeling vloeit voort uit de afspraken die zijn gemaakt in het nationale pensioenakkoord, ondersteunt tegelijkertijd de transitie in onze sectoren en bevat de volgende kaders:

- De looptijd van de regeling wordt in een aparte CAO afgesproken met ingangsdatum 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Toetreding tot de RVU-regeling kan plaatsvinden tot en met 31 december 2022 en de nawerking voor ingegane uitkeringen (heffing) loopt tot en met 31 december 2025.
- De regeling is bedoeld voor een nader uit te werken groep van functies die als zwaar beroep aangemerkt kunnen worden. Werknemers die 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zijn komen in aanmerking indien zij voor het afsluiten van de cao in dienst zijn van een werkgever (of bij een rechtsvoorganger) binnen de sector vallend onder de CAO Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven, dat vanaf 1-1-2021 nog steeds zijn en tenminste 5 jaar in een van de toepasselijke functies werkzaam.
- Het gebruik van de regeling geldt voor zolang en voor zover de middelen van het sectorale fonds het toelaten.
- De hoogte van de subsidie is gelijk aan het vrijgestelde bedrag van de RVU-heffing. (Het bruto bedrag is in 2020 €21.200 en zal worden aangepast aan de gewijzigde fiscale bedragen die de overheid vaststelt. De uitkering is gebaseerd op een fulltime arbeidsovereenkomst. Voor parttimers geldt een uitkering naar rato).
- De hoogte van de uitkering is het vrijgestelde bedrag van de RVU-heffing (Het bruto bedrag is in 2020 €21.200 en zal worden aangepast aan de gewijzigde fiscale bedragen die de overheid vaststelt). De uitkering is gebaseerd op een fulltime arbeidsovereenkomst. Voor parttimers geldt een uitkering naar rato.
- Indien een werknemer geen aanspraak maakt op aanvullende financiering van de werkgever, is geen toestemming vereist van de werkgever, om gebruik te maken van de RVU-regeling. Indien de werknemer een aanvullende subsidie verlangt dan moeten



werkgever en werknemer beiden instemmen om van deze regeling gebruik te maken (dubbele vrijwilligheid).

- De financiering van deze subsidieregeling vindt plaats door een sectorale heffing die zal worden toegevoegd aan de bestaande heffing van het sectorale fonds voor arbeidsmarkt en ontwikkeling (OOMT). Per 1-1-2021 zal deze heffing met 0.25% worden verhoogd, tot 0.95% van de loonsom (op basis van de bestaande heffingsgrondslagen voor OOMT). De extra heffing vervalt op 31 december 2025.
 - Elk jaar, voor 15 oktober van dat jaar, komen Cao-partijen een eventuele wijziging van de premie voor het jaar er op overeen. Dit wordt vastgelegd in de AVV.
 - Cao-partijen vragen NV schade en andere partijen of voorfinanciering van deze subsidieregeling mogelijk is.
 - Cao-partijen doen in het belang van versterking van de afspraken over zwaar werk een gezamenlijk beroep op de middelen die de overheid ter beschikking stelt via de DIEU-subsidies
- Voor de uitvoering van de RVU-regeling zal worden bekeken of deze gezamenlijk kan worden uitgevoerd met andere sectoren en/of via bestaande instituties.
- Cao-partijen streven ernaar in de te organiseren uitvoering per 1-7-2021 de eerste aanvragen te kunnen toekennen.
- Om gebruik te kunnen maken van de regeling dient de aanvraag plaats te vinden minimaal 3 maanden voor de datum van de beoogde vervroegde uittreding

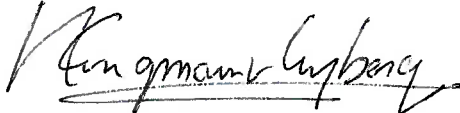
Overeengekomen te Bunnik, op 19 november 2020,

Werknemerspartijen:

FNV



CNV Vakmensen



De Unie



Werkgeverspartij:

BOVAG

