

AKKOORD CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE 2020

1. Looptijd cao

De looptijd van de arbeidsvoorwaarden-cao bedraagt 9 maanden, van 1-4-2020 tot en met 31-12-2020.

2. Inkomensontwikkeling

Loonschalen

De verdiende lonen en de schaallonen (min-max) worden niet verhoogd.

Eenmalige uitkering

Werknemers ontvangen in december 2020 een eenmalige uitkering van € 150 (bruto) op basis van de ondernemings- of afdelingsvoltijdsnorm. De eenmalige uitkering wordt naar rato uitgekeerd indien de werknemer gemiddeld minder uren per week dan de ondernemings- of afdelingsvoltijdsnorm werkt en/of gedurende het jaar in dienst is gekomen.

Ram-premiecompensatie

De daarvoor in aanmerking komende werknemers ontvangen voor 30 november 2020 de laatste eenmalige compensatie van 1,4% van het jaarloon voor het vervallen werkgeversdeel van de RAM-premie. De eenmalige compensatie in geld wordt berekend over het jaarloon (op basis van het uurloon, exclusief vakantietoeslag en/of ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag en/of overwerktoeslag) over de direct aan de eenmalige uitkering voorafgaande 12 maanden.

Bedrijven die een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen op basis van de (verlengde) NOW-regeling kunnen ervoor kiezen om de eenmalige uitkering van de RAM-premiecompensatie in betaalde vrije tijd te verstrekken. Bedrijven die geen tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen op basis van de (verlengde) NOW-regeling kunnen alleen, na instemming van de OR, PVT of personeelsvergadering, ook besluiten tot het verstrekken van de eenmalige uitkering van de RAM-premiecompensatie in betaalde vrije tijd.

Voor compensatie in vrije tijd is 1,4% gelijk aan 3 dagen. Deze eenmalige compensatie geldt pro rata voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is. Voorwaarde is dat de werknemer op de datum van uitbetaling van de eenmalige compensatie in dienst is bij een werkgever in de sector.

3. Dispensatiebeleid

Cao-partijen hebben het dispensatiebeleid herschreven.

In artikel 1.6 van de nieuwe cao worden alle gronden voor dispensatie benoemd en vervolgens in een bijlage van de cao (Reglement Dispensatie) uitgewerkt. Dispensatie kan onder de nieuwe cao alleen worden verleend op basis van de volgende gronden: bijzondere omstandigheden, nieuwe werkgever, financiële noodzaak, overlap met een andere algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao's en een beoordelingssysteem.

Cao-partijen beogen met het nieuwe dispensatiebeleid met name een verduidelijking van gronden, termijnen, procedures en voorwaarden te realiseren. Zo zijn de gronden waarop dispensatie wordt versterkt specifiek benoemd en daarmee aangescherpt, maar ook de voorwaarden waaraan voldaan moet worden zijn concreter gemaakt.

4. Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

De WIEG brengt met zich mee dat een werknemer per 1 juli 2020 recht heeft op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 keer zijn aantal arbeidsuren per week. Dit betreft een uitkering van en door het UWV.

Cao-partijen hebben Bpf MITT reeds verzocht tot aanpassing van het pensioenreglement als gevolg van de WIEG. Hiermee is bewerkstelligd dat de pensioenopbouw van werknemers die gebruik maken aanvullend geboorteverlof niet nadelig beïnvloed wordt. Artikel 4.1 lid 2 sub b van het pensioenreglement wordt overeenkomstig aangepast.

5. Diversen

Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 7, lid 11 cao MITT) wordt voortgezet.

Heffing Sociaal Fonds MITT

Deze heffing wordt per 1 januari 2021 gecontinueerd op 0,3% van de relevante loonsom. Cao-partijen willen voor het einde van het jaar bespreken of een verlaging van de werkgeversbijdrage voor 2022 mogelijk is. Cao-partijen mandateren het definitieve besluit hierover aan het bestuur van het Sociaal Fonds MITT, dat hierover unaniem dient te besluiten.

6. Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging / AWWN-bijdrage zal worden gecontinueerd.

Zeist, 7 juli 2020