

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT** **CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE 2023**

### **1. Looptijd cao MITT**

De looptijd van de cao MITT bedraagt 12 maanden; van 1-1-2023 tot en met 31-12-2023.

### **2. Inkomensontwikkeling**

De schaallonen (min-max) en de verdiende uurlonen worden als volgt verhoogd:

- per 1-1-2023 met 6,0%
- per 1-4-2023 met 1,0%.

Op grond van artikel 1.6 en bijlage VI van de cao MITT kan een werkgever aan de Vakraad MITT dispensatie van de structurele loonsverhoging per 1 januari 2023 en per 1 april 2023 vragen, indien deze verhoging negatieve gevolgen heeft voor de continuïteit van de werkgever of een onderdeel daarvan, de werkgever in een verliesgevende situatie verkeert of hierin dreigt te komen en deze dispensatie voldoende bijdraagt aan deze continuïteit.

### **3. Voorschotten**

Indien een werknemer tussen 1 januari 2023 en 1 mei 2023 al een loonvoorschot (loonsverhoging) heeft ontvangen, wordt deze geacht onderdeel te zijn van de loonsverhoging ingevolge de cao per 1 januari 2023, met dien verstande dat als het loonvoorschot (loonsverhoging) die de werknemer al heeft ontvangen hoger is dan de loonsverhoging die de werknemer ingevolge de cao per 1 januari 2023 moet ontvangen, er geen verrekening in het nadeel van de werknemer zal plaatsvinden.

### **4. Generatiepactregeling**

Cao-partijen zijn een 80-85-100-regeling overeengekomen. Dat houdt in dat een werknemer 80% gaat werken, 85% loon ontvangt en 100% pensioenopbouw behoudt. De regeling is beschikbaar voor de werknemer die

- minder dan 5 jaar heeft te gaan tot zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd;
- minimaal 10 jaar voorafgaand aan het ingaan van de regeling onafgebroken in dienst is bij één van de werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de cao MITT;
- is ingeschaald in de functiegroep 1 tot en met 8 van de cao MITT.

Na gebruikmaking van de generatiepactregeling blijft werknemer minimaal 28 uur per week werken en komen eventuele aanspraken van de werknemer op leeftijdsvacantie en de eventuele dag in verband met werken in ploegendienst te vervallen. De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement generatiepact waarin een hardheidsclausule is opgenomen.

### **5. Diversen**

#### **Werkingsfeer**

In de werkingssfeer worden een aantal inhoudelijke en tekstuele wijzigingen doorgevoerd. Eén van de inhoudelijke wijzigingen is het invoeren van een ondergrens. Dat houdt in dat de ondernemingen die onder de werkingssfeer vallende activiteiten verrichten toch van de werkingssfeer worden uitgezonderd als deze activiteiten zonder winstoogmerk en uitsluitend bestemd voor eigen gebruik binnen de betreffende ondernemingen worden uitgevoerd. Dat geldt ook voor eenmalige activiteiten, dan wel activiteiten van ondergeschikte betekenis.

Ook wordt uitgezonderd de onderneming op welke een andere in de regel algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is en die minder dan vijftig procent (50%) van de totale omzet behaalt uit de verkoop van een of meer eindproducten die het resultaat zijn van het uitoefenen of laten uitvoeren van de onder de cao MITT vallende werkzaamheden/activiteiten.

#### **Nevenwerkzaamheden**

Artikel 2.11 van de cao MITT wordt aangepast als gevolg van de Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In het nieuwe artikel staat dat de werknemer verplicht een schriftelijk verzoek moet doen van alle nevenwerkzaamheden voordat hiermee wordt gestart of bij aanvang van de dienstbetrekking. De werkgever kan deze toestemming weigeren of er voorwaarden aan verbinden als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen.

#### **Pensioen**

Cao-partijen hebben voor 2023 met elkaar afgesproken dat de pensioenpremie en het opbouwpercentage in 2023 gelijk blijft.

### Jeugdlonen

De jeugdlonen voor 20-jarigen komt te vervallen.

### Stukloon

De stuklonen voor thuiswerkers (artikel 4.13) komt te vervallen.

### Cao à la carte

De bepalingen omtrent de cao à la carte waren bij de modernisering van de teksten in de cao MITT van enkele jaren geleden niet meegenomen. Ze zijn vernieuwd, ten behoeve van vereenvoudiging en maximale ruimte voor bedrijfsspecifieke regeling.

### Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 7 lid 11 van de cao MITT 2022) wordt voortgezet.

### Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging / AWVN-bijdrage blijft geïndexeerd met de CPI-index, maar met een maximum van 5%. Voor 2023 wordt de indexatie vastgesteld op 5%.

## **6. Heffing Sociaal Fonds MITT**

De heffing wordt verlengd met 1 jaar (tot en met 31 december 2027) en gecontinueerd op 0,3% van de relevante loonsom. Cao-partijen werken toe naar een afzonderlijke fonds-cao waardoor artikel 6.3 van de cao MITT in de toekomst komt te vervallen. De premie wordt verlaagd zodra de financiële situatie en de beschikbare reserve van SF MITT dit mogelijk maken. Cao-partijen mandateren het definitieve besluit hierover aan het bestuur van SF MITT, dat hierover unaniem dient te besluiten.

## **7. Studie-afspraken**

- Cao-partijen spreken af de effecten van de invoering van de generatiepactregeling te monitoren en te evalueren.
- Cao-partijen spreken af onderzoek te doen naar de huidige afspraken omtrent ‘verdiende uurlonen’.

Zeist, 18 april 2023