

Bijlage I

Formeel bod cao MvT van BOVAG, 14 april 2025.

1. Looptijd

Van 1 februari 2025 tot 1 november 2026 (21 maanden)

2. Loon

Drie verhogingen, waarvan twee procentueel en een nominaal:

1. 2,2% op 1 juni 2025
2. 1,3% op 1 oktober 2025
3. € 128 op 1 februari 2026 (=3,5% op een gemiddeld salaris)

Werkgevers, uit de sectoren (gemotoriseerde) tweewielers-, caravan & camper-, verhuur- en deelauto-, aanhangwagens, motorenrevisie en takel- & bergingsbedrijven hebben de mogelijkheid om zonder onderscheid te maken in functies maximaal twee extra verlofdagen te bieden, waarvoor per verlofdag 0,4% loon ingehouden mag worden. Dit is een incidentele regeling en wordt gezien als een tijdelijke dispensatie voor de looptijd van de cao op de loontabel. Daarbij geldt dat het inhouden van één verlofdag onvoorwaardelijk kan worden doorgevoerd. Indien de werkgever ervoor kiest om de maximale twee verlofdagen in te houden, dan geldt dat de werkgever daar dispensatie voor moet aanvragen bij de Bedrijfsraad op grond van de bedrijfseconomische situatie. In de cao-tekst zal daarvoor een toevoeging komen aan de dispensatieregeling die is opgenomen in bijlage 16. Als de dispensatie wordt verleend aan de werkgever, dan wordt de toekenning van de verlofdagen schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers.

3. RVU

Partijen spreken af de RVU-regeling voort te zetten.

- Tot 1 januari 2026 onder de huidige condities.
- Vanaf 1 januari 2026 als 'zwaar werk-regeling', conform de landelijke richtlijnen, op basis van de bestaande premieheffing Sociaal Fonds.
- Daarvoor wordt een nieuwe cao Sociaal Fonds MvT ontwikkeld, waarin de aangepaste RVU-regeling voor het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf wordt vastgelegd en welke ter algemeen verbindend verklaring wordt voorgelegd aan het ministerie SZW.
- Indien de nieuwe cao Sociaal Fonds MvT niet voor 1 januari 2026 gereed is, wordt de RVU-regeling opgeschort, totdat de nieuwe cao Sociaal Fonds MvT algemeen verbindend wordt verklaard.
- In de ontwikkeling van een nieuwe RVU-regeling kan mogelijk Generatiepact-variant 1 en/of 2 worden betrokken.

4. Overwerk verplichting

Overwerk wordt niet langer verplicht onder de nieuwe cao MvT, behoudens uitzonderingsgevallen, waaronder voor de takel- en bergingssector of voor bedrijven die deze werkzaamheden verrichten, en voor calamiteiten.

- a. Bij een calamiteit kan de werkgever de werknemer wel verplichten tot overwerk. Met “calamiteit” wordt bedoeld een niet beoogde of onverwachtse gebeurtenis. Deze verplichting is beperkt tot maximaal 10 uren per 4 weken. Voor medewerkers die maximaal tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zitten, is de verplichting tot overwerk beperkt tot maximaal 5 uren per 4 weken.
- b. Bij een calamiteit kan de werknemer niet worden verplicht tot overwerk:
 - i. Als hij/zij jonger is dan 18 jaar;
 - ii. Als hij/zij 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit;
 - iii. Als hij/zij daar vanwege gezondheidsredenen niet toe in staat is. Bij verschil van mening over zijn/haar medische geschiktheid moet de werknemer de werkgever een geneeskundige verklaring geven, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts.
- c. De werkgever informeert de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging (zo mogelijk) over de opdracht tot overwerk.
- d. De vigerende cao-teksten worden waar nodig aangepast dan wel geschrapt.

5. Jongeren

- BBL: vanaf aanvang studiejaar 2025/2026 moet niet alleen op niveau 2 de scholingsdag doorbetaald worden, maar dit gaat ook gelden voor de andere niveaus. De cao-tekst (artikel 88) zal hierop worden aangepast.
- BOL: opnemen in het voorwoord dat cao-partijen adviseren om BOL-studenten een passende vergoeding te betalen voor stage.
- Ook wordt onderzocht of de trainingen 'Leermeester worden' en 'Leermeester zijn' volledig gesubsidieerd kunnen worden.

6. Mantelzorg

- Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Om je in staat te stellen je werkzaamheden zo goed mogelijk te combineren met je mantelzorgtaken kun je, indien gewenst, hierover (maatwerk)afspraken maken met je leidinggevende.
- Mogelijke (maatwerk)afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op:
 - het inschakelen van hulp van een mantelzorgmakelaar;
 - het anders organiseren van de werkuren zodat je deze kunt combineren met de mantelzorgtaken;
 - het gebruik maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (WAZO), zoals kort- en langdurend zorgverlof, en de mogelijkheden op grond van deze cao, zoals gespaard bovenwettelijk verlof en bijgekocht verlof;
- We spreken af een bewustwordingscampagne via organisatie Werk & Mantelzorg op te zetten voor werknemers en werkgevers.
- Daarnaast gaan we sectoraal een mantelzorgmakelaar aanbieden, te financieren vanuit OOMT.

7. Onderzoeksafspraken wederkerige flexibiliteit

Partijen willen verder onderzoeken (in samenhang met de nog op te richten focusgroepen) of het mogelijk is om slimmer en flexibeler te werken in de sector(en) in relatie tot de cao. Zo zullen goede voorbeelden in de sector waar al geëxperimenteerd wordt in kaart gebracht worden. Voorbeelden van onderzoeksvragen:

- Hoe kan wederkerige flexibiliteit binnen de cao voor de motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven effectief worden geïmplementeerd, zodat zowel werkgevers als werknemers profiteren van een balans tussen flexibiliteit in werkuren, arbeidsomstandigheden en werkzekerheid?
- Is het mogelijk om flexibeler te roosteren ter verbetering van de werk-privé balans? Kan daarbij ook worden gekeken naar mogelijkheden om werknemers inspraak te geven op de inroostering?
- Staan er afspraken in de cao die dit bemoeilijken? Denk bijv. aan toeslagen voor het werken op zaterdag, zondag of buiten het dagvenster.

Deze onderzoeksvragen richten zich op het vinden van een optimale balans tussen de wensen van werkgever en werknemer met betrekking tot slimmer werken en flexibele werktijden en tegelijkertijd het waarborgen van werkzekerheid en goede arbeidsomstandigheden.

8. Onderzoeksafspraken verzuim

- Cao-partijen onderzoeken gezamenlijk het huidige verzuim in de verschillende deelsectoren en gaan op zoek naar de oorzaken.
- Aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek wordt gezamenlijk gezocht naar concrete oplossingen om het verzuim naar beneden te brengen.