



VAKRAAD
MODE INTERIEUR TAPIJT & TEXTIEL INDUSTRIE

ADDENDUM

OP HET CAO-BOEKJE

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- en TEXTIEL-
INDUSTRIE

2014-2016

uitgegeven door
de Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie
november 2017

(afspraken conform Akkoord CAO MITT 2016-2019)

Nota van wijzigingen CAO MITT 2016-2019

In de CAO MITT 2014-2016 worden de volgende wijzigingen aangebracht (de passages waarin de wijzigingen zijn aangebracht zijn geel gearceerd):

A. De contractperiode wordt gewijzigd als volgt:

Tussen de:

1. MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel, te Zeist;

als partij ter ene zijde

en:

1. FNV te Amsterdam;
2. CNV Vakmensen te Houten;
3. De Unie te Culemborg;

elk als partij ter andere zijde

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode 1 juli 2016 tot en met 31 december 2018.

B. Artikel 8 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 8: Dispensatie van (bepalingen van) de cao

1. Een werkgever kan dispensatie vragen van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao. De Vakraad MITT besluit over dispensatieverzoeken en kan de voorbereiding hiervan in handen geven van een speciale dispensatiecommissie.

C. Artikel 11 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 11: Indienstneming

1. In afwijking van artikel 7:652 BW, voor zover van toepassing, geldt ter zake van de proeftijd het volgende.
 - a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor

twee jaren of langer of voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk expliciet een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen.

b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden geldt geen proeftijd.

c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaren en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld, kan in de arbeidsovereenkomst schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Indien in deze arbeidsovereenkomst geen proeftijd wordt vermeld, geldt een proeftijd van één maand.

2. De tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst alsmede elke wijziging daarin, wordt schriftelijk vastgelegd volgens artikel 7:655 BW. Hierin dienen tenminste de punten te worden opgenomen zoals in het in Bijlage I aangegeven voorbeeld.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 3.b en 3.c geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW.

4. Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde tijdsduur of voor het verrichten van een bepaald karwei worden voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW, uitzendovereenkomsten die zijn voorafgegaan aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever mede in acht genomen, met dien verstande dat – indien en voor zover een terbeschikkingstelling aan de werkgever is onderbroken door een periode van ziekte en als gevolg daarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten – voor de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW deze uitzendovereenkomsten tezamen worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

D. Artikel 12 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 12: Ontslag

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 11, lid 1, in welke

gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, alsmede behoudens een schriftelijk overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in de zin van artikel 7:670b, en behoudens de schriftelijke instemming van de werknemer met een opzegging, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst op een door werkgever en werknemer te bepalen tijdstip kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde als volgt:

A. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond als bedoeld in artikel 7: 669, lid 3 en lid 5 BW, voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onder a of b BW, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) als bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden in de gevallen, genoemd in artikel 669, lid 3, onder c tot en met h, BW en de overige in artikel 7: 671b genoemde gevallen.

- b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging wordt verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledig verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 7:671a, lid 4, (ontslagvergunning UWV) is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste een maand bedraagt.

- c. De werknemer kan de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

- d. In afwijking van sub b wordt de opzegtermijn voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst op 31 december 2004 gefixeerd voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder waren. De voor de werknemer meest gunstige opzegtermijn is op hen van toepassing, dat wil zeggen de opzegtermijn sub a of de op 31 december 2004 geldende opzegtermijn.

Op 31 december 2004 bedroeg voor de werkgever de termijn van opzegging voor werknemers die op dat tijdstip 45 jaar of ouder waren tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer in gehele jaren heeft geduurd, doch maximaal 13 weken. Deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, doch maximaal met 13 weken.

- e. Indien het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd of na weigering van een ontslagvergunning, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode gelegen tussen de ontvangst van het verzoek om ontbinding en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

In afwijking hiervan kan hij het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

- f. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een betalingsperiode bedragen.
- g. Voor de toepassing van het onder a bepaalde worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 7:682 of artikel 7:683 BW.
- h. Opzegging dient schriftelijk en zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een betalingsperiode.

- i. Bij schriftelijke overeenkomst kan tussen werkgever en werknemer een langere wederzijdse opzeggingstermijn worden overeengekomen voor de werknemer tot een maximum van 6 maanden en voor de werkgever zodanig dat deze niet korter is dan het dubbele van de termijn voor de werknemer ingevolge artikel 7:672 BW.
- j. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat enige opzegging vereist is met ingang van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

- a. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Indien een tussentijdse opzegging is overeengekomen, eindigt deze na een tussentijdse opzegging door een der partijen, met schriftelijke instemming van de werknemer met een opzegging of door een verzoek tot ontbindig aan de kantonrechter, waarbij onderdeel A van overeenkomstige toepassing is.
- b. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur van rechtswege eindigt:
 - 1. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst;
 - 2. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.Dit geldt niet als de overeenkomst is aangegaan voor een periode die korter is dan zes maanden.

C. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:

De arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt van rechtswege bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

Indien een tussentijdse opzegging is overeengekomen eindigt deze na een tussentijdse opzegging door een der partijen dan wel door een verzoek tot ontbindig aan de kantonrechter, waarbij onderdeel B, van overeenkomstige toepassing is.

Indien deze arbeidsovereenkomst schriftelijk is aangegaan geldt geen aanzegverplichting als bedoeld onder B sub b.

- 2. De werkgever kan niet opzeggen in geval een opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 BW.

3. Het bepaalde in artikel 7:670 BW, lid 1, onderdeel a, (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid korter dan twee jaar) is niet van toepassing voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhindert is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW, lid 4, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de vigerende wetgeving. De vorige volzin is slechts van toepassing indien de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichting of om die reden de betaling van loon heeft gestaakt.

E. Artikel 21 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 21: Loonschalen

1. De CAO kent de volgende loonschalen:
 - a. leeftijdschalen;
 - b. aanloopschalen;
 - c. functiejaarschalen;
 - d. loonschaal voor werknemers met een arbeidsbeperking.
2. De loonschalen voor de functiegroepen 1 t/m 4 bestaan uit een functiejaarschaal voor functievolswassen werknemers, een aanloopschaal en een leeftijdschaal.
3. De loonschalen voor de functiegroepen 5 t/m 11 bestaan uit een aanloopschaal en een functiejaarschaal voor functievolswassen werknemers.
Voor de functiegroepen 9 t/m 11 zijn de loonschalen inclusief overwerkvergoeding, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een overwerkvergoeding geregeld is.
4. De functiejaarschalen kennen een open salarisschalensysteem met een minimum en een maximum uurloon per functiegroep.
Een onderneming die niet correct het open salarisschalensysteem toepast, kan door de Vakraad verplicht worden een door Vakraad opgestelde loonschaal met vaste schaalperiodieken te volgen.

5. Tot 1-1-2018

Het aantal functiejaars per functiegroep varieert van 2 in de laagste functiegroep tot 11 in de hoogste functiegroep

Vanaf 1-1-2018

Het aantal functiejaars per functiegroep varieert van 4 in de laagste functiegroep tot 12 in de hoogste functiegroep Per functiegroep geldt per functiejaar een jaarlijkse procentuele verhoging (normperiodiek) van het uurloon die varieert afhankelijk van de functiegroep die van toepassing is.

Het verhogingspercentage dient toegepast te worden op het minimum uurloon van de desbetreffende functiegroep. De normperiodiek is derhalve een nominaal gelijkblijvende verhoging.

Het aantal periodieken per functiegroep en het periodiek verhogingspercentage bedraagt voor:

A. Textiel- en Tapijndustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3,
vanaf 1 juli 2016 tot 1 september 2017

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,53%
Functiegroep 2	2	0,92%
Functiegroep 3	3	1,42%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 6	6	2,74%
Functiegroep 7	7	3,35%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

vanaf 1 september 2017 tot 1 januari 2018

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,52%
Functiegroep 2	2	0,91%
Functiegroep 3	3	1,42%
Functiegroep 4	4	2,02%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 6	6	2,74%
Functiegroep 7	7	3,36%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

B. Mode- en Interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 4:

vanaf 1 juli 2016 tot 1 september 2017

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,54%
Functiegroep 2	2	0,93%
Functiegroep 3	3	1,40%
Functiegroep 4	4	2,03%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 6	6	2,73%
Functiegroep 7	7	3,34%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,66%

vanaf 1 september 2017 tot 1 januari 2018

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	2	0,53%
Functiegroep 2	2	0,91%
Functiegroep 3	3	1,41%
Functiegroep 4	4	2,04%
Functiegroep 5	5	2,25%
Functiegroep 6	6	2,72%
Functiegroep 7	7	3,34%
Functiegroep 8	8	4,05%
Functiegroep 9	9	4,36%
Functiegroep 10	10	4,63%
Functiegroep 11	11	4,67%

C. Textiel- en Tapijtindustrie en Mode- en Interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3 en lid 4:

vanaf 1 januari 2018 tot 1 april 2018

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	4	0,51%
Functiegroep 2	4	0,70%
Functiegroep 3	4	1,31%
Functiegroep 4	5	1,84%
Functiegroep 5	6	2,05%
Functiegroep 6	7	2,50%
Functiegroep 7	8	3,08%
Functiegroep 8	9	3,75%
Functiegroep 9	10	4,06%
Functiegroep 10	11	4,34%
Functiegroep 11	12	4,40%

vanaf 1 april 2018 tot 1 januari 2019

functiegroep	aantal periodes	verhogingspercentage
Functiegroep 1	4	0,50%
Functiegroep 2	4	0,70%
Functiegroep 3	4	1,31%
Functiegroep 4	5	1,83%
Functiegroep 5	6	2,05%
Functiegroep 6	7	2,50%
Functiegroep 7	8	3,09%
Functiegroep 8	9	3,75%
Functiegroep 9	10	4,06%
Functiegroep 10	11	4,34%
Functiegroep 11	12	4,40%

6. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt de loonschaal voor werknemers met een arbeidsbeperking en gelden niet de loonschalen als bedoeld in lid 1, onder a t/m c.
- Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% van het WML en kent 4 gelijke periodieke verhogingspercentages van 5% om van 100% WML naar 120% WML te komen.

F. Artikel 22 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 22: Lonen

1. De voor de functiegroepen geldende uurlonen en de omrekenfactoren zijn opgenomen in Bijlage III.

2. **a. Lonen voor textiel- en tapijtindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3**

Voor textiel- en tapijtbedrijven gelden tot 1 september 2017 de minimum en maximum uurlonen van de loonschalen opgenomen in bijlage III-1, met dien verstande dat voor werknemers in functiegroep 8 het maximum uurloon wordt afgetopt van 1 juli 2016 tot 1 januari 2017 op €18,44 en van 1 januari 2017 tot 1 september 2017 op €18,62.

Voor deze bedrijven worden de op 31 augustus 2017 geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen per 1 september 2017 verhoogd met 1,5% (zie Bijlage III-1A). Voor werknemers in functiegroep 8 wordt het maximum uurloon afgetopt van 1 september 2017 tot 1 januari 2018 op €18,90.

Het reële maximum uurloon voor werknemers in de textiel- en tapijtindustrie (functiegroep 8) in de functiejaarschalen wordt extra verhoogd met 1% per 1 januari 2017 (zie Bijlage III-1A) en per 1 januari 2018 (zie Bijlage III-3A) tot het verschil met het theoretisch maximum uurloon is overbrugd.

b. Lonen voor mode- en interieurindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 4

Voor mode- en interieurbedrijven gelden tot 1 september 2017 de minimum en maximum uurlonen van de loonschalen opgenomen in bijlage III-2.

Voor deze bedrijven worden de op 31 augustus 2017 geldende mini-

imum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen per 1 september 2017 verhoogd met 1,5% (zie Bijlage III-2A).

c. Indien het voorgaande onder a en b voor 1 januari 2018 niet wordt toegepast en dit leidt tot een loonsverhoging die minder bedraagt dan genoemde verhoging tot 1 januari 2018 gedurende maximaal 4 maanden, heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter grootte van het tekort, die uiterlijk 31 december 2017 dient te worden uitbetaald.

d. Lonen voor mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie als bedoeld in artikel 1, lid 3 en lid 4, vanaf 1 januari 2018

1. Per 1 januari 2018 worden de loonschalen voor de mode- en interieurindustrie en tapijt- en textielindustrie geïntegreerd tot een loonschaal. Voor deze loonschaal worden de minimum uurlonen ontleend aan de minimum uurlonen van de loonschaal voor de mode- en interieurindustrie en de maximum uurlonen ontleend aan de maximum uurlonen van de loonschaal voor de textiel- en tapijtindustrie. Het aantal periodes wordt in verband hiermee in de functiegroepen 1 en 2 met 2 uitgebreid en in de functiegroepen 3 tot en met 11 met 1. (zie bijlage III-3A)

Voor werknemers in de textiel- en tapijtindustrie in functiegroep 8 wordt het maximum uurloon afgetopt van 1 januari 2018 tot 1 april 2018 op €19,09.

2. Voor alle bedrijven worden de op 31 maart 2018 geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen en de verdiende uurlonen per 1 april 2018 verhoogd met 2,0% (zie Bijlage III-3BA).

Voor werknemers in de textiel- en tapijtindustrie in functiegroep 8 wordt het maximum uurloon afgetopt vanaf 1 april 2018 op €19,47.

3. Eenmalige uitkeringen (RAM-premiecompensatie) voor mode- interieur-, tapijt- en textielindustrie

a. Werknemers die op 31 december 2016, respectievelijk op 30 juni 2017 in dienst zijn, ontvangen uiterlijk 31 december 2017 een eenmalige uitkering van 0,7% van het jaarloon over 2016, respectievelijk van 1,4% van het jaarloon over juli 2016 t/m juni 2017.

Werknemers die op op 31 maart 2018, respectievelijk op 30 september 2018 in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering per 1 april 2018 van 0,7% van het jaarloon over april 2017 t/m maart 2018, respectievelijk per 1 oktober 2018 van 0,7% van het jaarloon over oktober 2017 t/m september 2018.

Deze eenmalige uitkeringen gelden pro rata voor werknemers die een gedeelte van het genoemde jaar in dienst zijn geweest.

b. De werkgever besluit, na overleg met de OR, PVT, Personeelsvergadering, of de eenmalige uitkering(en) in geld of betaalde vrije tijd worden verstrekt. Voor de compensatie in vrije tijd is 0,7% gelijk aan 1,5 be-

taalde vrije dag van een volledige dienst van 7,2 / 7,4 of 7,6. uur.c.

De eenmalige uitkering geldt niet voor werknemers in dienst van ondernemingen die tot 2015 gedispenseerd waren van Bpf MITT en deze compensatie op andere wijze hebben ontvangen.

4. Indien de genoemde loonafspraken negatieve gevolgen hebben voor de continuïteit van het bedrijf of een onderdeel daarvan en het bedrijf in een verliesgevende situatie verkeert of in een kritieke situatie zit of dreigt te komen kan een werkgever aan de Vakraad MITT dispensatie vragen van de structurele loonsverhogingen in 2017 en / of in 2018 (artikel 8 Cao). Hij dient dit aan te tonen bijv. door middel van een onderbouwde toelichting en overlegging van de (gedeponeerde) financiële cijfers of een verklaring van de accountant, inclusief een prognose voor de toekomst. Daarnaast dient uit het verzoek te blijken of OR/ PVT/ medewerkers zijn geïnformeerd en hierover overleg heeft plaatsgevonden. Indien de Vakraad MITT dit verzoek inwilligt vervalt /vervallen de structurele loonsverhoging(en).

5. a Voor de werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar in de functiegroepen 1 t/m 4 gelden de leeftijdschalen welke zijn berekend uit die, welke gelden voor de werknemers van 23 jaar en ouder met 0 functie jaren, door toepassing van de volgende percentages:

16 jaar:	34,5%
17 jaar:	39,5%
18 jaar:	45,5%
19 jaar:	52,5%
20 jaar:	61,5%
21 jaar:	72,5%
22 jaar:	85 %

Zij ontvangen echter tenminste het wettelijk minimum (jeugd)loon.

b. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in een aanloopschaal als bedoeld in artikel 23, A, lid 5, gelden loonschalen welke zijn berekend uit die, welke gelden voor de werknemers van 23 jaar en ouder met 0 functie jaren, door toepassing van de volgende percentages:

in het eerste jaar	72,5%
in het tweede jaar	85 %

Na maximaal 2 jaar ontvangt de werknemer het salaris bij 0 functie jaren.

Zij ontvangen echter tenminste het wettelijk minimum (jeugd)loon.

c. Werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar die bij indiensttreding een op de bedrijfstak gerichte vmbo-opleiding hebben afgerond en werkzaam zijn in een functie in functiegroep 3 ontvangen het bij hun leeftijd behorende uurloon + 2 extra leeftijdsjaren.

Werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar die bij indiensttreding een op de bedrijfstak gerichte mbo-opleiding hebben afgerond en werkzaam

zijn in een functie in functiegroep 4 ontvangen het bij hun leeftijd behorende uurloon + 3 extra leeftijdsjaren.

6. a. De stuklonen van thuiswerk(st)ers als bedoeld in artikel 2, lid 4.b, zullen moeten overeenkomen met de salarismnormen die in de eigen onderneming gelden voor functies van de in deze CAO vermelde functiegroepen, verhoogd met een toeslag voor de werkelijke bedrijfskosten, welke toeslag, indien gebruik wordt gemaakt zowel van eigen machine(s) als van energie, op 10% van het stukloon kan worden gesteld. Fournituren worden, voor zover niet door een toeslag vergoed, door de werkgever verstrekt.
- b. Ten aanzien van thuiswerk(st)ers als bedoeld in artikel 2, lid 4.b, wordt artikel 7:628 BW voor zover nodig uitgesloten.

G. Artikel 28 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 28: Vakantietoeslag

1. De werknemer verwerft voor iedere betalingsperiode die hij bij een werkgever in dienst is aanspraak op vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het periode-inkomen.
Bij honorering van het recht op vakantietoeslag wordt uitgegaan van het inkomen over de periode van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar of van een daarmee gelijk te stellen tijdsperiode.
De vakantietoeslag wordt uiterlijk eind mei uitbetaald, onder aftrek van eventueel eerder verstrekte voorschotten, danwel bij het einde van het dienstverband.
2. Voor werknemers met een volledige werkweek die op 1 juli in dienst zijn bij de werkgever en op dit tijdstip 23 jaar en ouder zijn en een vol jaar bij de werkgever in dienst zijn, wordt bij de berekening van de vakantietoeslag een minimum op jaarbasis in acht genomen ter hoogte van € 1730 in 2017 en 2018.
Bij een niet volledige werkweek bestaat recht op een evenredig deel van vermeld bedrag.

H. Artikel 31 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 31: Verwerven van vakantie rechten

Bij de vakantieuren wordt een onderscheid gemaakt tussen wettelijke uren en bovenwettelijke uren.
De wettelijke vakantieuren bedragen het viervoudige van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week. Het meerdere is bovenwettelijke vakantieuren. De uren extra vakantie bij ploegendienst (onder B) en bij leeftijdvakantie (onder C) zijn bovenwettelijke vakantieuren.

A. Basisvakantie.

1. Voor werknemers in dagdienst, 2- en 3- ploegdienst bestaat recht op het volgende aantal vakantie-uren:

Gemiddelde Arbeidsduur per week	Verlof in uren per jaar		
	wettelijk	boven wettelijk	Totaal
36 uur	144	36	180
37 uur	148	37	185
38 uur	152	38	190

2. Voor werknemers in 4- en 5-ploegdienst bestaat recht op het benodigde aantal vakantie-uren voor een vakantie van 3 aaneengesloten weken plus 10 diensten.

B. Extra vakantie.

Bij ploegdienst

- Voor werknemers die in ploegdienst werken wordt aan de vakantie-aanspraken bij een gemiddelde arbeidsduur van respectievelijk 36, 37 of 38 uur, één dienst van respectievelijk 7,2, 7,4 of 7,6 toegevoegd.
- Voor werknemers die gedeeltelijk in ploegdienst en gedeeltelijk in dagdienst werken, gelden de volle extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar in totaal 6 maanden of langer in ploegdienst werken en de helft van deze extra vakantie-aanspraken als zij gedurende het vakantiejaar minder dan 6 maanden in ploegdienst werken.

C. Leeftijdsvakantie.

1. Dit onderdeel luidt tot 1 januari 2018:

De werknemer die in een vakantiejaar tenminste de leeftijd van 45½, 50½, 55½ of 60½ jaar bereikt, heeft in dit vakantiejaar – boven het door hem op grond van het in A en B genoemde opgebouwde vakantierecht – aanspraak op extra uren betaalde vakantie. Deze extra vakantie is voor de werknemer met een gemiddelde werkweek van respectievelijk 36, 37 of 38 uur en een leeftijd van,

45 ½ t/m 50 jaar:	resp. 7,2, 7,4 of 7,6 uur
50 ½ t/m 55 jaar:	resp. 21,6, 22,2 of 22,8 uur
55 ½ t/m 60 jaar:	resp. 36, 37 of 38 uur
60 ½ jaar en ouder:	resp. 43,2, 44,4 of 45,6 uur.

Dit onderdeel luidt vanaf 1 januari 2018:

De werknemer die in een vakantiejaar tenminste de leeftijd van 46, 51, 56 of 61 jaar bereikt, heeft in dit vakantiejaar – boven het door

hem op grond van het in A en B genoemde opgebouwde vakantie-recht – aanspraak op extra uren betaalde vakantie.

Deze extra vakantie is voor de werknemer met een gemiddelde werkweek van respectievelijk 36, 37 of 38 uur en een leeftijd van,

46 t/m 50 jaar: resp. 7,2, 7,4 of 7,6 uur

51 t/m 55 jaar: resp. 21,6, 22,2 of 22,8 uur

56 t/m 60 jaar: resp. 36, 37 of 38 uur

61 jaar en ouder: resp. 43,2, 44,4 of 45,6 uur.

2. De extra vakantie geldt niet indien en voor zover een eventueel reeds bestaande ondernemingsregeling daarmee is gelijk te stellen of daar boven uitgaat.
3. Voor een deeltijdwerknemer geldt deze extra vakantie naar evenredigheid van de arbeidstijd.
4. Heeft op enig tijdstip de arbeidsovereenkomst nog geen vakantiejaar of nog niet wederom een vakantiejaar geduurd, dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op deze extra vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het vakantiejaar.
5. Voor de werknemer die op 30 april 2005 in dienst was bij een werkgever die valt onder artikel 1, lid 3, worden de extra uren in verband met leeftijdsvakantie gefixeerd op het aantal extra uren dat de werknemer in de desbetreffende leeftijdscategorie had op 30 april 2005. Indien de werknemer overgaat naar een andere leeftijdscategorie gelden de extra uren behorende bij deze leeftijdscategorie, zoals vermeld in lid 1. Tot 1 mei 2005 gold voor werknemers in de Tapijt- en Textielindustrie die de leeftijd van 40, 45, 50, 55 of 60 jaar hadden bereikt het recht op respectievelijk 1, 2, 3, 4 of 5 maal 7,2 extra uren bij een gemiddelde 36-urige arbeidsduur of 7,6 extra uren bij een gemiddelde 38-urige arbeidsduur.

I. Artikel 36 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 36: Buitengewoon verlof

1. Overeenkomstig artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op kraamverlof.
2. In geval van calamiteiten-, of ander kort verzuimverlof als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werkgever per vakantiejaar –juli/juli of januari/januari afhankelijk van het gebruik in de onderneming- de keuze tussen de onder 2 en 3 genoemde regelingen. Indien de werkgever kiest voor de regeling onder 2 dient hij dit schriftelijk te melden aan de Vakraad.

3. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg bepaalde heeft de werknemer voor het in die artikelen genoemde calamiteiten- en ander kortverzuimverlof voor zover dit verlof binnen arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, recht op maximaal 7,2, 7,4 of 7,6 uur extra verlof per vakantiejaar met behoud van periode-inkomen, bij een gemiddelde arbeidsduur van respectievelijk 36, 37 of 38 uur.

De nadere concretisering hiervan gebeurt door de werkgever in overleg met de OR/PvT/Personneelsvergadering.

Voor een deeltijdwerknemer geldt de extra vrije verlofdag naar evenredigheid van de arbeidstijd.

4. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende.

In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt hij over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

Aantal dagen	Reden
Van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie	<ul style="list-style-type: none"> Bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of tot het gezin van de werknemer behorend (pleeg)kind Bij het aantoonbaar verzorgen van de begrafenis/ crematie van één van de ouders, schoonouders, (schoon) grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer, dan wel van een niet tot het gezin van de werknemer behorend kind <p>Bij het overlijden van genoemde familieleden in het buitenland, wordt maximaal 4 dagen het salaris doorbetaald.</p>
3 dagen	Verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever
Aantal dagen	Reden
2 dagen	<ul style="list-style-type: none"> Huwelijk van de werknemer Overlijden van de volgende inwonende personen: één van de ouders of schoonouders, één van de (schoon) grootouders van de werknemer

	mer, broer of zuster, schoonzoon of schoondochter, zwager of schoonzuster, kleinkind
1 dag	<ul style="list-style-type: none"> • Huwelijk van kind of pleegkind, van broer of zuster, zwager of schoonzuster, van één van de ouders of schoonouders (tweede huwelijk), 25/40-jarig huwelijk van de werknemer, 25/40/50/60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders, 50/60-jarig huwelijk van grootouders • Registratie van het partnerschap van de werknemer • Bevalling van echtgenote • 25/40/50-jarig dienstjubileum van de werknemer • Professie, Priesterwijding of toelating predikambt van (pleeg)kind, broer, zuster of zwager en schoonzuster • Bijwonen begrafenis of crematie van de volgende niet-inwonende personen: één van de ouders of schoonouders, één van de (schoon) grootouders van de werknemer, broer of zuster, (pleeg)kind schoonzoon of schoondochter, zwager of schoonzuster, kleinkind
De daarvoor benodigde tijd (max. 2 dagen)	Bij het uitvoeren van wettelijke verplichtingen
De daarvoor benodigde tijd	Bij het afleggen van een vakexamen voor de vervulling van de functie

5. Bij de toepassing van het bepaalde onder 2 en 3 wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de geregistreerd partner en de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring. Tevens dient in het kader van dit artikel onder schoonouders, schoonzuster en zwager, te worden verstaan de ouders, zus en broer van de geregistreerde partner.

J. Artikel 43 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 43: Uitzendarbeid

1. Werkgevers zijn verplicht om gebruik te maken van in Nederland gevestigde uizendbureaus die NEN 4400-1 gecertificeerd zijn, dan wel die door SNA (Stichting Normering Arbeid) geregistreerd zijn als aangemelde on-

derneming die bezig zijn met NEN 4400-1 certificering. Indien het een in het buitenland gevestigd uitzendbureau betreft, dient aan gelijkwaardige voorwaarden te worden voldaan en dient sprake te zijn van een NEN 4400-2 certificering.

2. De werkgever is verplicht aan een uitzendkracht vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de werkgever ten minste een uurloon te betalen conform deze cao dat aan werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van werkgever wordt betaald.

K. Artikel 44 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 44: Oudere werknemers

1. CAO-partijen zullen bevorderen, dat voor werknemers, die gedurende een groot deel van hun leven hun werkkraft in dienst van de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie hebben gesteld en wier capaciteiten gaan verminderen, een redelijke regeling zal worden getroffen zodanig dat én hun gevoel van eigenwaarde én hun materiële positie zo weinig mogelijk worden aangetast.
2. De werkgever draagt zorg voor een goed personeelsbeleid en zal daartoe in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid tenminste twee keer per jaar met de OR/PvT/Personneelsvergadering onderwerpen bespreken als werkoverleg, functioneringsgesprekken, loopbaanbeleid, taakverruiming en taakrotatie.

3. Tot 1 januari 2018 is een werknemer van 55,5 jaar of ouder ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk. Vanaf 1 januari 2018 geldt deze ontheffing voor een werknemer van 56 jaar of ouder.

4. Een werknemer van 55,5 jaar of ouder, doch jonger dan 60,5 jaar tot 1 januari 2018 en vanaf 1 januari 2018 een werknemer van 56 jaar of ouder, doch jonger dan 61 jaar, die 10 jaar of langer in dienst van eenzelfde werkgever is en die wordt overgeplaatst op medische indicatie, dan wel op grond van technologische veranderingen in de onderneming, waartegen hij tengevolge van zijn verminderde capaciteiten niet meer is opgewassen, zal gedurende een periode van 12 maanden geen uit de overplaatsing voortvloeiend geldelijk nadeel ondervinden.

De werkgever is gerechtigd, na deze 12 maanden het verschil tussen het oude periode-inkomen en het periode-inkomen in de nieuwe functie af te bouwen:

a. De ploegtoeslag die in dit verschil begrepen is, wordt in dier voege afgebouwd, dat daarvan nog wordt gecompenseerd:

- 75% gedurende 4 maanden, vervolgens,
- 50% gedurende 4 maanden, en tenslotte,
- 25% gedurende 4 maanden.

b. Het overige verschil wordt in dier voege afgebouwd dat daarvan nog wordt gecompenseerd:

Tot 1 januari 2018:

Bij een leeftijd

van:	56,5 jaar	57,5 jaar	58,5 jaar	59,5 jaar
75% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
50% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
25% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden

Vanaf 1 januari 2018:

Bij een leeftijd

van:	57 jaar	58 jaar	59 jaar	60 jaar
75% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
50% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
25% gedurende	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden

- c. Bij het bereiken van de 60,5-jarige leeftijd voor 1 januari 2018, respectievelijk de 61-jarige leeftijd vanaf 1 januari 2018 wordt de in lid 4.a en 4.b vermelde afbouw beëindigd.
5. Tot 1 januari 2018 zal een werknemer van 58 jaar of ouder, respectievelijk vanaf 1 januari 2018 zal een werknemer van 58,5 jaar of ouder bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld zijn salaris en het recht op toekomstige salarisverhogingen behouden.
6. Bij overplaatsing van een werknemer van 60,5 jaar of ouder voor 1 januari 2018, respectievelijk van 61 jaar of ouder vanaf 1 januari 2018 uit een ploegendienst naar een andere ploegendienst of naar de dagdienst zal de procentuele ploegentoeslag die geldt op het moment van overplaatsing worden gehandhaafd.
7. Wanneer voor 1 januari 2018 een werknemer van 60,5 jaar of ouder, respectievelijk vanaf 1 januari 2018 een werknemer van 61 jaar of ouder op grond van een medische verklaring zijn normale werkzaamheden niet meer kan uitoefenen kan hij overplaatsing naar een andere functie of een ander werkrooster vragen. Het bepaalde in lid 5 is dan van overeenkomstige toepassing.
8. De werknemer van 60,5 jaar of ouder tot 1 januari 2018 en vanaf 1 januari 2018 een werknemer van 61 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is bij eenzelfde werkgever, kan op eigen verzoek naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst, indien daarvoor mogelijkheden in de onderneming aanwezig zijn.
De ploegentoeslag zal dan vanaf het tijdstip van overplaatsing in drie voege worden afgebouwd dat nog wordt gecompenseerd:
- 75% gedurende 3 maanden, vervolgens,
 - 50% gedurende 3 maanden, en tenslotte,
 - 25% gedurende 3 maanden.
9. De werkgever zal eventuele uitkeringen krachtens de Ziekwet of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen met het periode-inkomen verrekenen.

L. Artikel 48 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 48: Verbetering inzetbaarheid/employability

1. De werkgever is verantwoordelijk voor het op peil houden en/of brengen van de vakbekwaamheid van al zijn medewerkers.
2. De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeids-overeenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

M. Artikel 57 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 57: Pensioenfonds

1. Er is een Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie welke ten doel heeft het overeenkomstig zijn reglement verstrekken van pensioenen aan deelnemers of gewezen deelnemers in geval van ouderdom of in geval van hun overlijden aan hun nagelaten betrekkingen.
2. De reglementen van het fonds – vastgesteld, aangevuld, respectievelijk gewijzigd in overleg tussen CAO-partijen – houden onder meer de regeling in met betrekking tot:
het deelnemerschap van de werknemers;
de uitkeringen uit de fondsen;
de premieheffing.
3. Van de bij de aangesloten werkgever te heffen premie komt eenderde gedeelte ten laste van de werknemer.
4. De werkgever is verplicht vanaf 1 januari 2015 zijn werknemers met een salaris boven €103.317 (2017), welk bedrag jaarlijks per 1 januari wordt aangepast conform de Wet verlaging maximumopbouw en maximering pensioengevend inkomen, een verzekering voor het nabestaandenpensioen tot ten hoogste het huidige niveau van het maximum pensioengevend salaris (2017: € 160.953) aan te bieden.

N. Artikel 58 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 58: Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt en Textielindustrie (SF MITT)

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds voor de Mode-, Interieur-, Tapijt en Textielindustrie (nader te noemen SF MITT) waarvan de werkingsfeer zich uitstrekt over de ondernemingen die vallen onder artikel 1.

De statuten en reglementen van SF MITT zijn onderdeel van de CAO (Bijlage XIV A en XIV B).

2. Het SF MITT heeft ten doel:
 - a. Het innen, beheren en distribueren van gelden ter financiering van de gemaakte kosten voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie conform de statuten en reglementen.
 - b. Het aanvragen van of bemiddeling verlenen ter verkrijging van subsidies of andere financiële middelen in het belang van de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie conform de statuten en reglementen.
 - c. Onderdeel van het Sociaal Fonds zijn de geormerkte gelden, genaamd "Werkgelegenheidsfonds Tapijt en Textiel", waarvan de gelden bestemd worden voor promotie- en werkgelegenheidsprojecten in de Tapijt- en Textielindustrie in relatie tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden om een positief imago van de sector te handhaven of te verbeteren.

3.
 - a. De werkgever is jaarlijks een heffing verschuldigd aan het SF MITT.
 - b. De heffing moet door de werkgever worden voldaan aan een door het SF MITT aan te wijzen administrateur.
 - c. De werkgever is verplicht op eerste aanvraag van de administrateur de vereiste informatie te verstrekken voor het vaststellen van de heffing en op de eerste aanvraag van de administrateur de voor hem vastgestelde (voorschot) heffing te betalen.
 - d. De hoogte van de heffing wordt vastgesteld door CAO-partijen, nadat hierover advies is ingewonnen bij het bestuur van het SF MITT. CAO-partijen zijn eveneens bevoegd om, na advies van het bestuur van het SF MITT te hebben ingewonnen, een korting op de in het derde lid, onder h, bedoelde percentages te verlenen indien de financiële toestand van het SF MITT dit mogelijk maakt. CAO-partijen bepalen dan tevens welk deel van de korting ten goede komt aan de werknemer respectievelijk de werkgever.
 - e. Vanaf 1 juli 2016 tot en met 31 december 2020 wordt de heffing uitgedrukt in een percentage van de door de werkgever aan zijn werknemers uitbetaalde loonsom zoals bedoeld onder f tot een maximum per 1 januari 2017 van € 160.953,- per werknemer. Na 1 januari 2017 wordt dit maximumbedrag jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform het indexcijfer zoals bedoeld onder g. Het aldus gevonden bedrag wordt op een hele euro naar boven afgerond.
 - f. Onder loonsom zoals bedoeld onder e wordt verstaan het voor de werknemer op de peildatum geldende tot een jaarbedrag herleide vaste bruto-salaris in geld, daaronder begrepen de vakantietoeslag, ploegentoeslag, de 13^e maanduitkeringen, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, toeslag voor structureel roostermatig overwerk en overige vaste toeslagen, mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, en provisie-toeslagen die in het jaar

voorafgaand aan het lopende jaar zijn vastgesteld, het geheel op een euro naar boven afgerond.

Voor het (opnieuw) vaststellen van de loonsom van een werknemer geldt als peildatum:

- de eerste dag van elk kalenderjaar;
- indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar (opnieuw) onder de CAO komt te vallen: bij
- (hernieuwde) aanvang van de deelname aan de CAO;
- indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aangaat: bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Indien op de datum van (hernieuwde) vaststelling van de loonsom, zoals bedoeld in de vorige volzin, de werkgever aan de werknemer tijdelijk geen bruto-salaris of niet het normale bruto-salaris is verschuldigd, omdat de werknemer:

- wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet;
- gebruik maakt van verlof ingevolge de Wet op het ouderschapsverlof;

wordt met inachtneming van het in het vorige onderdeel bepaalde als bruto-salaris van de werknemer beschouwd het bruto-salaris dat zonder het verzuim voor hem zou hebben gegolden.

- g. Onder indexcijfer zoals bedoeld onder e wordt verstaan het percentage in twee decimalen nauwkeurig vastgesteld, waarmee de lonen in de CAO stijgen of dalen in de periode van een jaar lopend van 1 oktober liggend voor de datum waarop het cijfer moet worden toegepast tot 2 oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

- h. De door de werkgever aan het SF MITT te betalen heffing bedraagt

vanaf 1 juli 2016:

- voor ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, en artikel 1, lid 4, 0,2% van de door de werkgever in een kalenderjaar uitbetaalde loonsom in de zin van onderdeel e.

Het bestuur van SF MITT kan een korting geven op deze premie.

vanaf 1 januari 2018:

- voor ondernemingen die vallen onder artikel 1, lid 3, en artikel 1, lid 4, 0,3% van de door de werkgever in een kalenderjaar uitbetaalde loonsom in de zin van onderdeel e.

Het bestuur van SF MITT kan een korting geven op deze premie.

O. Artikel 59 wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:

Artikel 59: Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor de periode van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2018, behoudens de artikelen 1 en 2, sub 3, 4 en 21, alsmede de artikelen 55, 56 en 58, welke van kracht zijn tot en met 31 december 2020. De CAO eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

P. Het Protocol wordt gewijzigd en komt te luiden als volgt:
PROTOCOL 2016/2018

1. Inkomensontwikkeling

In de volgende CAO-periode(s) zal het verschil tussen het theoretisch maximum uurloon en het reële maximum uurloon voor textiel-tapijt (functie-groep 8) in de loonschalen in stappen van maximaal 1%, op 1 januari van enig kalenderjaar, worden overbrugd totdat het theoretisch maximum is bereikt.

2. Pensioenen: Bpf MITT en AOW

De huidige pensioenregeling wordt wat betreft pensioenpremie, opbouwpercentage, franchise en maximum pensioengevend loon (conform fiscale maximum) ongewijzigd voortgezet.

Cao-partijen zullen nadere afspraken met elkaar maken in verband met de fiscale verhoging van de pensioen-richtleeftijd met ingang van 1-1-2018 van 67 naar 68 jaar. Het blijft mogelijk om eerder met pensioen te gaan, bijv. op de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij dan de pensioenaanspraken actuarialeel neutraal worden omgezet.

Leeftijdsgrenzen

Cao-partijen spreken af dat de leeftijden / leeftijdsgrenzen van de seniorendagen en andere ontsiemaatregelen meelopen met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in die zin dat:
per 1 januari 2018 de leeftijden / leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden.
Voor de periode daarna spreken cao-partijen af dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op dezelfde wijze wordt gevolgd.

3. Duurzame Inzetbaarheid

Cao-partijen spreken af op basis van de ESF-subsidieaanvraag van SO MITT het beleid inzake het ondersteunen, stimuleren en enthousiasmeren van werkgevers en werknemers bij Duurzame Inzetbaarheid voort te zetten onder de titel "Tailormade gezond & energiek werken nu én in de toekomst!": Duurzame Inzetbaarheid in de MITT-branche".

De intentie van cao-partijen is om het zgn. PKB (Persoonlijk Keuze Budget) in plaats van zgn. seniorendagen in de volgende cao-periode in te voeren. Bij deze discussie worden ook de andere zgn. ontsiemaatregelen in de CAO MITT betrokken.

4. Modernisering Cao MITT / herschrijven CAO MITT

Er wordt naar gestreefd de technische voorbereidingen voor de invoering van de gemoderniseerde herschreven CAO MITT uiterlijk op 1-1-2018 af te ronden, waarna gestreefd wordt naar invoering uiterlijk per 1-7-2018. Uitgangspunt daarbij voor cao-partijen is een budgettair neutrale modernisering

en voorafgaande instemming door cao-partijen.

In dit kader worden onder andere de regelingen inzake arbeidsduur, werktijden, toeslagen (overwerk, feestdagen en ploegendienst) geharmoniseerd en geüniformeerd.

Daarnaast zijn doelstellingen van deze modernisering het vergroten van de flexibiliteit en het realiseren van een eerlijke beloning. Er wordt voorzien in een overgangsregeling in verband met de invoering van een nieuwe ploegentoeslagmatrix. Er zullen voorlichtings-bijeenkomsten worden georganiseerd over deze modernisering van de CAO MITT.

5. Sociaal Akkoord / Participatie mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen doen een beroep op werkgevers in de sector een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zullen zich daartoe samen met individuele werkgevers in de sector inspannen ommedewerkers met een arbeidsbeperking te plaatsen bij werkgevers in de sector.

6. Toekomstige 3^e WW-(en WGA-)jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongereleerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, komt conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon, zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering, waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengemaakt.

7. Arbeidsmarkt / scholing / werken met behoud van uitkering

Cao-partijen besluiten de sectorcampagne "Wat maak jij ervan" voort te zetten om jongeren te interesseren voor een opleiding / beroep in de sector, indien mogelijk in samenwerking met scholen en andere partners.

8. Financiële foto en Scan keurmerk mantelzorgvriendelijke werkplek

Cao-partijen spreken af dat in de Vakraad MITT een presentatie gegeven zal worden van de zgn. financiële foto, die werknemers inzicht moet geven in hun positie op de arbeidsmarkt en hun mobiliteitsmogelijkheden. Ook zal een presentatie gegeven worden in de Vakraad MITT van de scan m.b.t. mantelzorg door de stichting Werk & Mantelzorg.

9. SAVAMITT

De CAO SAVAMITT wordt met een jaar verlengd (januari 2017 t/m december 2017). Het contract met verzekeraar CBA over de collectief verplichte WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt eveneens verlengd met een jaar. De premie voor deze verzekering bedraagt in 2017 0,097%; de werkgever mag deze premie op het loon van de werknemer inhouden. Voor zgn. oude gevallen blijft de korting van kracht en is de premie 0%. Medio 2017 worden de gesprekken over een integrale branchegerichte aanpak van verzuim, re-integratie en arbeidsongeschiktheid met CBA en andere partijen hervat.

10. Internationale solidariteit

CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO € 25.000 ter beschikking stellen voor arbeidsomstandigheden-, scholing- en/of kinderopvangprojecten in het buitenland in regio's waar ondernemingen uit de bedrijfstak actief zijn.

11. Diversen

Bevallingsverlof / Kraamverlof

Naast het recht op 1 dag doorbetaald verlof voor het bijwonen van de bevaling wordt in de CAO MITT het recht op 2 dagen betaald kraamverlof vastgelegd.

Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 6, lid 6, Cao MITT) wordt voortgezet.

Heffing Sociaal Fonds MITT

De heffing wordt per 1 januari 2017 gecontinueerd op 0,2% van de relevante loonsom. Per 1 januari 2018 wordt de heffing verhoogd naar 0,3% van de relevante loonsom. Op de premie kan een korting worden toegepast, zodanig dat de premie in enig jaar minder dan het genoemde percentage bedraagt.

IMVO-convenant kleding

Cao-partijen spreken af zich te zullen inspannen om bedrijven tot het IMVO-convenant te laten toetreden.

ROS-regeling

De ROS-regeling voor de mode- en interieursector wordt per 1-1-2017 beëindigd.

RAM-premiecompensatie

Over de aanwending van het resterende werkgeversdeel van de vervallen RAM-premie t/m 2020 worden in de volgende cao-periode(s) afspraken gemaakt.

12. Bijdrage collectieve belangenbehartiging

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

- Q. Bijlage II inzake Functieraster en functiegroepsindeling mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie tot uiterlijk 1 januari 2016 en bijlage IIC inzake Overzicht nieuwe / nieuw onschreven functies komen te vervallen. De kop van het Functieraster, opgenomen onder bijlagen IIA en IIB wordt gewijzigd (geel gearceerd) en luiden als volgt:

BIJLAGE IIA : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING MODE- EN INTERIEURINDUSTRIE

FUNCTIERASTER MODE- EN INTERIEURINDUSTRIE								
Functie groep	LOGISTIEK/	PRODUCT-ONTWIKKELING	KWALITEIT	MARKETING/E-COMMERCE	SALES /RETAIL-SUPPORT	F&A/ICT	HR / FACILITY	PRODUCTIE
11 (250-260)	Manager logistiek I	Design manager			Area sales manager International Sales manager	Controller Manager ICT	HR manager	
10 (205-230)	Manager logistiek II	Productontwikkelaar	Quality process manager	Manager E-commerce Brandmanager	Area retail sales manager	Manager F&A		
9 (180-205)	Teamleider bedrijfsbureau Inkoper	Dessinontwerper Designer				Teamleider financiële administratie	HR adviseur	
8 (155-180)	Teamleider Warehouse/expedite Productie coordinator Planner	Stylist		Medewerker communicatie Marketing medewerker Grafisch vormgever	Accountmanager Teamleider sales support Merchandiser winkelconcepten	Administrateur Functioneel applicatiebeheerder systeembeheerder	Directiesecretaresse/ managementassistent	
7 (130-155)	Productieplanner Expediteplanner Junior inkoper	Teamleider CAD/CAM Medewerker productsupport	Kwaliteitsinspecteur	Copywriter E-commerce medewerker Webbeheerder	Allocator/merchandiseur Sales support medewerker	Medewerker bedrijfscalculatie Medewerker credit control Medewerker salarisadministratie	Medewerker HR	
6 (110-130)	Teamleider Warehouse	Uitvoerend stylist Senior patronenmaker			Administratief medewerker Sales B	Crediteurenadministrateur Helpdeskmedewerker	Afdelingssecretaresse HR assistent	Instructeur Groepsleider confectie II
5 (90-110)	Administratief logistiek medewerker B					Medewerker financiële administratie		
4 (70-90)	Warehousemedewerker allround Administratief logistiek medewerker A Bestelwagenauffeur	Patronenmaker Intekenaar CAD/CAM			Administratief medewerker Sales A	Administratief medewerker algemeen	Receptioniste/telefoniste	Modinette Vmonstemaakster
3 (50-70)	Inpakker		Kwaliteitscontroleur				Medewerker bedrijfsrestaurant	Medewerker gordijnen I Borduurer Bediener snijcomputer/ medewerker snijzaal Perser
2 (30-50)								ÅFwerker Medewerker gordijnen II Modinette/medewerker naaizaal Medewerker kniptafel gordijnen Strijker
1 (0-30)	Medewerker inpak/opmaak							Medewerker gordijnen III Bediener halfautomaat

BIJLAGE IIB : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE – PRODUCTIE

FUNCTIERASTER TEXTIEL EN TAPIJT

<i>PRODUCTIE</i>			
Functie groep	TEXTIEL/TAPIJT PRODUCTIE LEIDINGGEVEND	TEXTIEL UITVOEREND	TAPIJT UITVOEREND
11 (230-260)	Manager productie		
10 (205-230)	Productieleider I		
9 (180-205)	Productieleider II		
8 (155-180)	Productiebaas Ploegbaas		
7 (130-155)	Meewerkend voorman		
6 (110-130)		Getouwsteller Rotatiedrukker	
5 (90-110)		Aandraaier weverij Operator coatingmachine Operator nabewerking/finish	Wever tapijt (Jaquard) A.R. operator coatingstraat Tapijtbedrukker
4 (70-90)		Allround breier Spanraambediende Verver	Operator tufting Haspelvever Scheerder tapijt Bediener weefgetouw (tapijt)
3 (50-70)		Operator spinnerij Kalanderbediende	Creeler Boomscheerder Stalenmaker
2 (30-50)		Assembleerder Algemeen productiemedewerker	Spoeler
1 (0-30)			

BIJLAGE IIB : FUNCTIERASTER EN FUNCTIEGROEPSINDELING TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE – OVERIGE DISCIPLINES

FUNCTIERASTER TEXTIEL EN TAPIJT							
OVERIGE DISCIPLINES							
Functie groep	LOGISTIEK	TECHNIEK/ TECHNOLOGIE	PRODUCT-ONTWIKKELING	KWALITEIT	MARKETING/ SALES	F&A/ICT	HR/FACILITY
11 (230-260)	Manager logistiek I				Area sales manager int. Salesmanager	Controller Manager ICT	HR manager
10 (205-230)	Manager logistiek II	Manager technische dienst	Procestechnoloog Druktechnisch specialist Productontwikkelaar	Quality process manager	Productmanager	Manager F&A	
9 (180-205)	Teamleider bedrijfsbureau Inkoper		Technoloog ververij Dessinontwerper	KAM-coördinator Teamleider laboratorium		Teamleider financiële administratie	HR adviseur
8 (155-180)	Teamleider warehouse/expeditie Productiecoördinator Planner	Teamleider WTB Engineer			Marketing medewerker Accountmanager Teamleider sales support	Administrateur Functioneel applicatiebeheerder Systeembeheerder	Directiesecretaresse / managementassistente
7 (130-155)	Productieplanner Expeditieplanner Junior inkoper	Productiespecialist Allround monteur Electro	Teamleider CAD/CAM Colorist	Kwaliteitsinspecteur	Sales support medewerker	Medewerker bedrijfscalculatie Medewerker credit control Medewerker salarisadministratie	Medewerker HR
6 (110-130)	Teamleider warehouse	Monteur WTB			Administratief medewerker sales B	Crediteurenadministrateur Helpdeskmedewerker	Afdelingssecretaresse HR assistent
5 (90-110)	Administratief logistiek medewerker B			Laborant		Medewerker financiële administratie	
4 (70-90)	Warehousemedewerker allround Administratief logistiek medewerker A Bestelwagenchauffeur		Intekenaar CAD/CAM	Keurder	Administratief medewerker sales A	Administratief medewerker algemeen	Receptioniste/telefoniste
3 (50-70)	Heftruckchauffeur Inpakker			Kwaliteitscontroleur			Medewerker bedrijfsrestaurant
2 (30-50)							
1 (0-30)	Medewerker inpak/opmaak						

- R. De bijlagen III.1, III1A, III 1B, III 1C, en de bijlagen III 2 en III 2A komen te vervallen en worden vervangen door nieuwe bijlagen III 1 en III 1A en nieuwe bijlagen III 2 en III 2A en tot slot worden nieuwe bijlagen III 3 en III 3A toegevoegd, die luiden als volgt:

**LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 22, lid 2a, CAO MITT
III-1 TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 JULI 2016 TOT 1 SEPTEMBER 2017**

Leeftijdschaal

Funcatiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 3,91	€ 3,94	€ 3,98	€ 4,04
17	39,50%	€ 4,47	€ 4,51	€ 4,56	€ 4,63
18	45,50%	€ 5,15	€ 5,20	€ 5,25	€ 5,33
19	52,50%	€ 5,94	€ 6,00	€ 6,06	€ 6,15
20	61,50%	€ 6,96	€ 7,02	€ 7,10	€ 7,20
21	72,50%	€ 8,21	€ 8,28	€ 8,37	€ 8,49
22	85,00%	€ 9,62	€ 9,71	€ 9,81	€ 9,95
23	100,00%	€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71

Funcatiejarenschaal

Funcatiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon		€ 11,32	€ 11,42	€ 11,54	€ 11,71	€ 12,20	€ 12,78	€ 13,55	€ 14,47	€ 15,66	€ 16,73	€ 17,79
Max. uurloon textiel/tapijt tot 1-1-2017									€ 18,44			
Max. uurloon textiel/tapijt tot 1-9-2027									€18,62			
Maximum uurloon (theoretisch)		€ 11,44	€ 11,63	€ 12,03	€ 12,66	€ 13,57	€ 14,88	€ 16,73	€ 19,16	€ 21,80	€ 24,47	€ 26,93
Aantal periodes		2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage		0,53%	0,92%	1,42%	2,03%	2,25%	2,74%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

**LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 22, lid 2a, CAO MITT
III-1A TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE, VAN 1 SEPTEMBER 2017 TOT 1 JANUARI 2018 (+1,5%)**

Leeftijdsschaal

Functiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 3,96	€ 4,00	€ 4,04	€ 4,10
17	39,50%	€ 4,54	€ 4,58	€ 4,63	€ 4,70
18	45,50%	€ 5,23	€ 5,27	€ 5,33	€ 5,41
19	52,50%	€ 6,03	€ 6,08	€ 6,15	€ 6,24
20	61,50%	€ 7,07	€ 7,13	€ 7,20	€ 7,31
21	72,50%	€ 8,33	€ 8,40	€ 8,49	€ 8,62
22	85,00%	€ 9,77	€ 9,85	€ 9,95	€ 10,11
23	100,00%	€ 11,49	€ 11,59	€ 11,71	€ 11,89

Functiejarenschaal

Functiegroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon	€ 11,49	€ 11,59	€ 11,71	€ 11,89	€ 12,38	€ 12,97	€ 13,75	€ 14,69	€ 15,89	€ 16,98	€ 18,06
Bijz. maximum uurloon textiel/tapijt van 1-9-2017 tot 1-1-2018								€ 18,90			
Maximum uurloon (theoretisch)	€ 11,61	€ 11,80	€ 12,21	€ 12,85	€ 13,77	€ 15,10	€ 16,98	€ 19,45	€ 22,13	€ 24,84	€ 27,33
Aantal periodes	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage	0,52%	0,91%	1,42%	2,02%	2,25%	2,74%	3,36%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

**LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 22, lid 2b, CAO MITT
III-2 MODE-, INTERIEURINDUSTRIE VAN 1 JULI 2016 TOT 1 SEPTEMBER 2017**

Leeftijdschaal

Functiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 3,87	€ 3,90	€ 3,94	€ 4,00
17	39,50%	€ 4,43	€ 4,47	€ 4,51	€ 4,58
18	45,50%	€ 5,10	€ 5,15	€ 5,20	€ 5,28
19	52,50%	€ 5,89	€ 5,94	€ 6,00	€ 6,09
20	61,50%	€ 6,89	€ 6,96	€ 7,03	€ 7,13
21	72,50%	€ 8,13	€ 8,20	€ 8,29	€ 8,41
22	85,00%	€ 9,53	€ 9,61	€ 9,72	€ 9,86
23	100,00%	€ 11,21	€ 11,31	€ 11,43	€ 11,60

Functiejarenschaal

Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon		€ 11,21	€ 11,31	€ 11,43	€ 11,60	€ 12,08	€ 12,66	€ 13,42	€ 14,33	€ 15,51	€ 16,56	€ 17,62
Maximum uurloon		€ 11,33	€ 11,52	€ 11,91	€ 12,54	€ 13,44	€ 14,73	€ 16,56	€ 18,97	€ 21,59	€ 24,23	€ 26,66
Aantal periodieken		2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage		0,54%	0,93%	1,40%	2,03%	2,25%	2,73%	3,34%	4,05%	4,36%	4,63%	4,66%

**LOONSCHALEN IN UURLONEN als bedoeld in artikel 22, lid 2b, CAO MITT
III-2A MODE-, INTERIEURINDUSTRIE VAN 1 SEPTEMBER 2017 tot 1 JANUARI 2018 (+1,5%)**

Leeftijdschaal

Functiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 3,93	€ 3,96	€ 4,00	€ 4,06
17	39,50%	€ 4,50	€ 4,53	€ 4,58	€ 4,65
18	45,50%	€ 5,18	€ 5,22	€ 5,28	€ 5,36
19	52,50%	€ 5,97	€ 6,03	€ 6,09	€ 6,18
20	61,50%	€ 7,00	€ 7,06	€ 7,13	€ 7,24
21	72,50%	€ 8,25	€ 8,32	€ 8,41	€ 8,53
22	85,00%	€ 9,67	€ 9,76	€ 9,86	€ 10,00
23	100,00%	€ 11,38	€ 11,48	€ 11,60	€ 11,77

Functiejarenschaal

Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon		€ 11,38	€ 11,48	€ 11,60	€ 11,77	€ 12,26	€ 12,85	€ 13,62	€ 14,54	€ 15,74	€ 16,81	€ 17,88
Maximum uurloon		€ 11,50	€ 11,69	€ 12,09	€ 12,73	€ 13,64	€ 14,95	€ 16,81	€ 19,25	€ 21,91	€ 24,59	€ 27,06
Aantal periodes		2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Periodiek verhogingspercentage		0,53%	0,91%	1,41%	2,04%	2,25%	2,72%	3,35%	4,05%	4,36%	4,63%	4,67%

Leeftijdsschaal

Functiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 3,93	€ 3,96	€ 4,00	€ 4,06
17	39,50%	€ 4,50	€ 4,53	€ 4,58	€ 4,65
18	45,50%	€ 5,18	€ 5,22	€ 5,28	€ 5,36
19	52,50%	€ 5,97	€ 6,03	€ 6,09	€ 6,18
20	61,50%	€ 7,00	€ 7,06	€ 7,13	€ 7,24
21	72,50%	€ 8,25	€ 8,32	€ 8,41	€ 8,53
22	85,00%	€ 9,67	€ 9,76	€ 9,86	€ 10,00
23	100,00%	€ 11,38	€ 11,48	€ 11,60	€ 11,77

Functiejarenschaal

Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon		€ 11,38	€ 11,48	€ 11,60	€ 11,77	€ 12,26	€ 12,85	€ 13,62	€ 14,54	€ 15,74	€ 16,81	€ 17,88
Bijz. maximum uurloon textiel/tapijt van 1-1-2018 tot 1-4-12018									€ 19,09			
Max..uurloon (theoretisch)		€ 11,61	€ 11,80	€ 12,21	€ 12,85	€ 13,77	€ 15,10	€ 16,98	€ 19,45	€ 22,13	€ 24,84	€ 27,33
Aantal periodes		4	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Periodiek verhogingspercentage		0,51%	0,70%	1,31%	1,84%	2,05%	2,50%	3,08%	3,75%	4,06%	4,34%	4,40%

Leeftijdsschaal

Functiegroep		1	2	3	4
Leeftijd					
16	34,50%	€ 4,01	€ 4,04	€ 4,08	€ 4,14
17	39,50%	€ 4,59	€ 4,63	€ 4,67	€ 4,74
18	45,50%	€ 5,28	€ 5,33	€ 5,38	€ 5,46
19	52,50%	€ 6,10	€ 6,15	€ 6,21	€ 6,31
20	61,50%	€ 7,14	€ 7,20	€ 7,28	€ 7,39
21	72,50%	€ 8,42	€ 8,49	€ 8,58	€ 8,71
22	85,00%	€ 9,87	€ 9,95	€ 10,06	€ 10,21
23	100,00%	€ 11,61	€ 11,71	€ 11,83	€ 12,01

Functiejaarschaal

Functiegroep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Minimum uurloon		€ 11,61	€ 11,71	€ 11,83	€ 12,01	€ 12,51	€ 13,11	€ 13,89	€ 14,83	€ 16,05	€ 17,15	€ 18,24
Bijz. maximum uurloon textiel/tapijt van 1-4-2018 tot 1-1-2019									€ 19,47			
Max.uurloon theoretisch		€ 11,84	€ 12,04	€ 12,45	€ 13,11	€ 14,05	€ 15,40	€ 17,32	€ 19,84	€ 22,57	€ 25,34	€ 27,88
Aantal periodes		4	4	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Periodiek verhogingspercentage		0,50%	0,70%	1,31%	1,83%	2,05%	2,50%	3,09%	3,75%	4,06%	4,34%	4,40%

