



Personeelszaken 2019 cao Carrosseriebedrijf

Valt uw bedrijf onder de cao Carrosseriebedrijf? Ontdek hier alle informatie voor uw personeels- en salarisadministratie in 2019.

Wilt u op de hoogte blijven van actueel personeelsnieuws in de branche? Zoals de voortgang qua cao-onderhandelingen, relevante wetwijzigingen en andere praktische informatie? Meld u dan nu aan voor de nieuwsbrief Werkgeverszaken.

What's app

Naast de nieuwsbrief is het mogelijk om informatie over werkgeverschap te ontvangen via Whatsapp. Aanmelden daarvoor is een kleine moeite:

1. Zet het nummer van BOVAG What's app in uw telefoon bij contacten: 06-13 86 33 20
2. App WGZ AAN naar het nummer
3. U ontvangt daarna regelmatig berichten over werkgeverschap via Whatsapp

Bevalt het toch niet? App dan WGZ UIT naar het nummer en u wordt automatisch uitgeschreven. Eenmaal ingeschreven ontvangt u hooguit een paar keer per week een bericht met informatie en nieuws rondom werkgeverschap.

Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2019 (cao Carrosserie)

Als werkgever heeft u te maken met arbeidsvoorwaarden en wetgeving. Hieronder vindt u alles wat u nodig heeft in 2019.

Cao Carrosseriebedrijf

De cao voor het Carrosseriebedrijf heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot en met 31 mei 2019. In de cao Carrosseriebedrijf zijn de volgende salarisverhogingen afgesproken voor 2019:

- Per 1 januari 2019 een verhoging van 0,31%

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat verder omhoog en zal per 1 januari 2019 vastgesteld worden op 66 jaar en vier maanden. De komende jaren zal de AOW-leeftijd stapsgewijs omhooggaan naar 67 jaar in 2021 en 67 jaar en 3 maanden in 2022. Vanaf 2022 hangt de AOW-leeftijd af van de gemiddelde levensverwachting. Op de website van de Sociale Verzekeringsbank kunt u de [AOW-leeftijd zelf berekenen](#).

Wettelijk minimumloon per 1 januari 2019

Elk jaar verhoogt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het minimumloon. Ook per 1 januari 2019 wordt het minimumloon verhoogd. Deze verhoging heeft gevolgen voor de salaristabellen en salarisgroepen in de cao MvT. Houd hier rekening mee bij het toepassen van salarisgroep A/wml. De in het cao-boekje afgedrukte bedragen zijn niet meer actueel. De hieronder genoemde bedragen gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledige werkweek.

Het nieuwe bruto minimumloon is per 1 januari 2019 als volgt:

- € 1.615,80 per maand
- € 372,90 per week
- € 74,58 per dag



Minimumjeugdloon per 1 januari 2019

Voor werknemers tussen de 15 en 22 jaar geldt het minimumjeugdloon. De bedragen van het wettelijk minimumloon voor jongeren worden ook gewijzigd per 1 januari 2019. Hieronder ziet u de bedragen die gelden met ingang van 1 januari 2019. Houd hier rekening mee bij het toepassen van functiegroep A/wml. De in het cao-boekje afgedrukte bedragen zijn niet meer actueel.

Let op: in de cao MvT is afgesproken dat per 1 januari 2017 voor jongeren van 16 jaar de tabelbedragen van 17-jarigen gelden.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag	Per uur (38-urige werkweek)*
22 jaar en ouder	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58	€ 9,82
21 jaar	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39	€ 8,35
20 jaar	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21	€ 6,87
19 jaar	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02	€ 5,40
18 jaar	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43	€ 4,67
17 jaar	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46	€ 3,88
16 jaar**	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73	€ 3,39
15 jaar	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37	€ 2,95

Maximale transitievergoeding in 2019

De maximale transitievergoeding gaat per 1 januari 2019 omhoog van € 79.000,- naar € 81.000,- of een bruto jaarsalaris als dat hoger is dan € 81.000,-. In het regeerakkoord zijn plannen opgenomen die betrekking hebben op de hoogte en opbouw van de transitievergoeding. Het is nog niet bekend wanneer deze plannen omgezet worden in wetgeving.

Lage inkomensvoordeel (LIV)

Als u een werknemer in dienst heeft die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon verdient en die 1.248 of minder verloonde uren per jaar maakt, dan kunt u een financiële tegemoetkoming krijgen. Via de [Regelhulp van de Rijksoverheid](#) stelt u eenvoudig vast of u recht heeft op het lage-inkomensvoordeel. Via de [calculator van de Rijksoverheid](#) berekent u vervolgens de hoogte van deze financiële tegemoetkoming. U hoeft het LIV niet zelf aan te vragen. Het UWV berekent op basis van uw loonaangiften over 2018 voor welke werknemers u recht heeft op het LIV.

Jeugd-LIV

Vanaf 1 januari 2019 kunt u ook een tegemoetkoming krijgen voor werknemers van 18 tot en met 21 jaar. Dit wordt het jeugd-LIV genoemd. Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers vanwege de verhoging van het minimumjeugdloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar per 1 juli 2017. Het recht op en de hoogte van het jeugd-LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het jeugd-LIV wordt berekend. Als u recht heeft op het jeugd-LIV dan ontvangt u deze tegemoetkoming dus in 2019. U hoeft het jeugd-LIV niet zelf aan te vragen. De voorwaarden



waaronder u recht heeft op het jeugd-LIV en informatie over de hoogte van de tegemoetkoming vindt u [op de website van het UWV](#).

No-risk premie oudere werknemer vanaf 56 jaar

In 2019 wordt u gecompenseerd in de kosten wanneer u een werknemer van 56 jaar en ouder in dienst neemt en deze werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding uitvalt wegens ziekte. In 2017 lag de leeftijdsgrens nog op 62 jaar. Deze verruiming heeft een tijdelijk karakter en geldt alleen voor 2018 en 2019. Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet het gaan om een werknemer die meer dan één jaar werkloos is geweest en een WW-uitkering heeft ontvangen voorafgaand aan de indiensttreding.

Wanneer deze werknemer ziek wordt dan neemt het UWV de doorbetaling van het loon over. Ook leidt de ziekte van deze werknemer niet tot een hogere premie voor de ziektewet. Wel blijft u als werkgever tijdens de periode van ziekte verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer.

Tijd voor tijd overwerk

Met ingang van 1 januari 2019 is compensatie in (betaalde) vrije tijd van meer- of overwerk (tijd voor tijd) alleen nog maar mogelijk als daarover in een cao afspraken zijn gemaakt. Bovendien moet het overwerk worden gecompenseerd voor 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het overwerk is verricht. Gebeurt dat niet, dan moeten de uren alsnog worden uitbetaald in geld.

Dit geldt overigens alleen als voor het totaal aantal uren, inclusief overwerk, minder dan het minimumloon wordt betaald. Wordt tenminste het minimumloon betaald, dan geldt voorgaande dus niet en is het alsnog mogelijk om over- en meerwerk te compenseren in vrije tijd.

In de cao Carrosseriebedrijf zijn afspraken gemaakt over het vergoeden van overwerk in tijd. Voor bedrijven die vallen onder deze cao blijft het dus mogelijk om overwerk in tijd te vergoeden.

Sociale en sectorpremies 2019 (cao Carrosserie)

Met welke sociale premies moet u als werkgever rekening houden in 2019? BOVAG heeft het voor u op een rij gezet.

Sociale premies 2019

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de volgende premies (in procenten, jonger dan AOW-leeftijd) voor 2017 definitief vastgesteld:

Verzekering	Werkgever	Werknemer	Premiegrenzen
AOW	0%	17,90%	€ 34.300
AWN	0%	0,10%	€ 34.300
WLZ		9,65%	€ 34.300



WAO-WIA basis (Aof)	6,96%	0%	€ 55.927
ZVW	6,95%	0%	€ 55.927
Awf	3,60%	0%	€ 55.927
Sectorfondspremie sector 12 (metaal- en technische bedrijfstakken)	0,29%	0%	€ 55.927
Sectorfondspremie sector 17 (detailhandel en ambachten)	1,43%	0%	€ 55.927
Sectorfondspremie sector 45 (zakelijke dienstverlening III)	1,09%	0%	€ 55.927

Toelichting

- De uniforme opslag kinderopvang blijft 0,5%. Deze wordt ook in 2019 geheven in de Aof-premie. De Aof-premie is 6,46%. In het schema wordt het percentage weergegeven inclusief uniforme opslag kinderopvang: 6,96%.
- De gedifferentieerde premie Whk uit twee onderdelen: WGA-totaal en ZW-flex.
- De gedifferentieerde premie Whk wordt gebaseerd op gegevens over 2017. Het gaat daarbij om Ziektewet- en WGA-uitkeringen die in dat jaar zijn toegekend aan (ex-) werknemers in uw bedrijf of bedrijfstak. In de berekening van de gedifferentieerde premies worden werkgevers in drie categorieën ingedeeld. Binnen iedere categorie komen de premies op een andere manier tot stand:

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 331.000):	premie op sectorniveau.
--	-------------------------



Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 331.000 maar kleiner dan of gelijk aan € 3.310.000):	gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie.
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 3.310.000):	premie op individueel niveau.

- De sectorpremies Whk zijn voor 2019 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal en Technische bedrijfstakken)	WGA-totaal: 0,73% ZW-flex: 0,34%
Sector 17 (Detailhandel en ambachten)	WGA-totaal: 0,82% ZW-flex: 0,44%
Sector 45 (Zakenlijke dienstverlening III)	WGA-totaal: 0,56% ZW-flex: 0,50%

- Het is mogelijk om maximaal 50% van de WGA-totaal premie te verhalen op uw werknemers. Als u dit doet, moet u de premie inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Als u de premie niet verhaalt, hoeft u over de niet-verhaalde premie geen loonheffingen te betalen. Het premiedeel ZW-flex kunt u niet verhalen op uw werknemers.
- Kleine werkgevers zullen van de Belastingdienst een brief met de Whk-sectorpremie ontvangen. Hiertegen kunt u geen bezwaar maken.
- Middelgrote en grote werkgevers ontvangen van de Belastingdienst een beschikking met een specificatie van de berekening van de gedifferentieerde premie Whk. Het is belangrijk dat u deze berekening goed controleert. Klopt de berekening niet? Teken dan binnen 6 weken bezwaar aan.
- Eigenrisicodragers betalen een premie van 0% voor de premiecomponenten waarvoor zij eigenrisicodrager zijn geworden. Het WGA-totaal risico en/of ZW-flex risico kan worden verzekerd via private verzekeraars, maar werkgevers kunnen deze risico's ook zelf dragen. U kunt tweemaal per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en op 1 juli.

Premies arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 2019

NV Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (NV Schade) heeft de premies voor 2019 vastgesteld. De premie voor de WIA-werknemersverzekering is voor 2019 lager dan vorig jaar. De



premie voor de WGA-basisverzekering blijft gelijk aan 2018.

Deze verzekeringen zijn ontwikkeld door de sociale partners in de Metaal en Techniek, de Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven en de Tankstations en Wasbedrijven. In de regel zijn alle werknemers binnen de branche verzekerd voor de WIA-werknemersverzekering. Een overzicht van de verschillende verzekeringen en wat zij precies inhouden vindt u op de [website van NV Schade](#).

De premie van de verzekering WIA-Excedent TOP verschilt per werknemer omdat deze per werknemer vastgesteld wordt. Wilt u weten wat kosten voor uw bedrijf zijn, neem dan contact op met NV Schade: info@nvschade-mt.nl, 070 - 316 08 34, www.nvschade-mt.nl. In onderstaand schema vindt u de verschillende premies voor 2019.

Verzekering	Werkgever	Werknemer
WIA-werknemersverzekering*	0,365%	0,365%
WIA-excedentverzekering**	-	2,3%
WIA- excedentverzekering Top***	premie op maat	premie op maat
WGA-basisverzekering*	0,4325%	0,4325%

* De premie wordt berekend over het verzekerd loon. Dit zijn alle vaste looncomponenten op jaarbasis die u met uw werknemer heeft afgesproken.

** De premie voor de WIA-excedentverzekering wordt in 2019 berekend over het loon boven het maximum SV-jaarloon.

*** De premie voor de WIA-excedentverzekering Top is een premie op maat en wordt berekend over het loon tussen € 100.000 en € 300.000.

Premies sociaal fonds

Bedrijven die onder deo cao Carrosseriebedrijf vallen dragen premie af. Binnen de Metaal en Techniek is een sociaal fonds ingesteld: het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek. De premie voor het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek bedraagt voor de periode 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2019 0,20 % van de totale loonsom. De premie voor het O&O fonds voor het Carrosseriebedrijf (OOC) bedraagt 0,5% van de totale loonsom.

Pensioenpremie

Binnen de sector motorvoertuigen en tweewielers gelden de volgende premieverdelingen:



Pensioenpremie basisregeling tot en met het grensbedrag van € 74.327: 22,2% premie.

Werkgever: 11,92% premie (53,7% van de pensioenpremie)

Werknemer: 10,28% premie (46,3% van de pensioenpremie)

VPL-premie overgangsrechten: 5,78%

Werkgever: 5,78% premie (100% van de VPL-premie)

Werknemer: 0,00% premie (0% van de VPL-premie)

De franchise is € 14.554. Meer informatie kunt u vinden op de [website van PMT](#).

Heeft u vragen over de pensioenregelingen, neem dan contact op met Freddo Wieringa, onze contactpersoon van PMT. U kunt hem bereiken op tel. 06 – 2124 5169.

Verlofdagen en feestdagen 2019 (cao Carrosserie)

Overzicht van verlofdagen en feestdagen voor medewerkers op grond van de cao Carrosseriebedrijf.

Feestdagen 2019

Op grond van de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven (MvT) gelden voor werknemers in 2019 de volgende feestdagen:

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2019	Dinsdag
Tweede Paasdag	22 april 2019	Maandag
Koningsdag	27 april 2019	Zaterdag
Hemelvaartsdag	30 mei 2019	Donderdag
Tweede Pinksterdag	10 juni 2019	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2019	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2019	Donderdag



Toeslagen

Werknemers die onder de cao Carrosseriebedrijf vallen hebben op feestdagen recht op een vrije dag. Moeten zij toch op een feestdag werken? Dan wordt het uurloon op die dag verhoogd met 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode).

U kunt er ook voor kiezen om de werknemer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week een betaalde vrije dag te geven. In dat geval geldt er een toeslag van 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode).

Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie drie collectieve verlofdagen vaststellen waarop alle medewerkers vrij zijn. Deze dagen worden afgeschreven van het vakantiedagensaldo van het personeel. Stel deze dagen tijdig vast.

Extra vakantierechten voor oudere werknemers

Op grond van de cao hebben werknemers van 53 jaar en ouder extra vakantierechten:

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
53 jaar of ouder	4 vakantie-uren (in de regel een halve vakantiedag)
55 jaar of ouder	8 vakantie-uren (in de regel één vakantiedag)
57 jaar	16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen)
58 jaar of ouder	32 vakantie-uren (in de regel vier vakantiedagen)
60 jaar	40 vakantie-uren (in de regel vijf vakantiedagen)
61 jaar of ouder	48 vakantie-uren (in de regel zes vakantiedagen)
65 jaar of ouder	50 vakantie-uren (in de regel zes en een kwart vakantiedagen)

De extra vakantierechten uit bovenstaande tabel worden jaarlijks op twee peildata toegekend, namelijk op 30 juni en 31 december. Op ieder van deze peildata ontvangt de werknemer het aantal vakantie-uren dat hoort bij zijn leeftijd op dat moment. Voorwaarde is dat de werknemer tenminste zes maanden onafgebroken in dienst is..



Werknemer die op 31 december 2016 50 jaar of ouder was

Het aantal vakantie-rechten dat de werknemer van 50 jaar of ouder op de peildatum 31 december 2016 had, behoudt hij minus 4 vakantie-uren (in de regel een halve dag). Het aantal vakantie-rechten kunt u vinden in onderstaande tabel. Dit geldt, totdat hij op grond van bovenstaande tabel meer uren gaat krijgen. Vanaf dat moment geldt voor de werknemer dan bovenstaande tabel.

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
50 jaar of ouder	12 vakantie-uren (in de regel anderhalve vakantiedag)
55 jaar of ouder	16 vakantie-uren (in de regel twee vakantiedagen)
57 en een half jaar	28 vakantie-uren (in de regel drie en een halve vakantiedag)
58 jaar of ouder	40 vakantie-uren (in de regel 5 vakantiedagen)
60 jaar	48 vakantie-uren (in de regel 6 vakantiedagen)
61 jaar	52 vakantie-uren (in de regel 6 vakantiedagen)
62 jaar	52 vakantie-uren (in de regel 6 vakantiedagen)
63 jaar	52 vakantie-uren (in de regel 6 vakantiedagen)
64 jaar	52 vakantie-uren (in de regel 6 vakantiedagen)



Onderwijs, de arbocatalogus en RI&E en mijnBOVAG

Hier leest u meer over onderwijs, de arbocatalogus en RI&E en mijnBOVAG.

Onderwijs

Stichting OOC is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf. OOC heeft tot doel de instroom, doorstroom en het behoud van (technische) vakmensen in de carrosseriebranche te bevorderen. OOC is initiatiefnemer of deelnemer van/aan verschillende projecten. Welke projecten dit betreft vindt u op de website van OOC.

Ook de overheid heeft bepaalde regelingen opgezet om ontwikkeling te stimuleren. Zo levert het aannemen van een jongere via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) u ook in 2019 tot € 2.700,- subsidie per schooljaar op. De subsidieregeling Praktijkleren is bedoeld om voor jongeren meer praktijkleerplaatsen en werkpleerplaatsen creëren. De subsidie is een tegemoetkoming voor een werkgever in de kosten die hij maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De subsidie wordt achteraf aangevraagd en uitbetaald. De subsidie is digitaal aan te vragen. Meer informatie vindt u op de website van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.

Arbocatalogus en RI&E

Op www.arbocatalogus-carrosserie.nl vindt u de Arbocatalogus voor de Carrosseriebranche. Hierin vindt u praktische oplossingen en maatregelen om het werken in de branche gezond en veilig te organiseren. De oplossingen en maatregelen sluiten direct aan op de digitale branchespecifieke risico-inventarisatie en –evaluatie voor de carrosseriebranche (RI&E).

MijnBOVAG

Op de nieuwe ledenwebsite mijnBOVAG vindt u veel praktische informatie over wet- en regelgeving, opleidingen enzovoorts. Ook vindt u er verschillende model-arbeidsovereenkomsten. Mist u informatie of heeft u nog vragen, neem dan contact op met BOVAG Ledenadvies (030 – 6595 300).

Vragen?

Heeft u vragen? Dan kunt u altijd contact opnemen met BOVAG Ledenadvies via 030 - 6595 300