

Generatiepactreglement Contractcatering/Hospitality - Inflight

Cao partijen hebben in het kader van de duurzame inzetbaarheid een vitaliteitsregeling ontwikkeld, de zogenaamde generatiepactregeling. Deze regeling maakt het mogelijk dat een (oudere) werknemer korter gaat werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en oorspronkelijke pensioenopbouw.

De regeling geldt vanaf 1 april 2023. Het reglement is opgenomen in bijlage A.C4 van de cao Contractcateringbranche.

Dit reglement is van toepassing voor:

De werknemers die werkzaam zijn in de inflightcatering.

Voor hen is het mogelijk te kiezen voor een 80-95- indicatief 95 regeling.

ARTIKEL 1 – BEGRIPSBEPALINGEN

1. Cao
De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.
2. Nieuw maandsalaris
Het maandsalaris dat de werknemer gaat verdienen op moment van deelnemen aan de regeling.
3. Oorspronkelijke arbeidsduur
De arbeidsduur zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
4. Oorspronkelijke deeltijdfactor
De deeltijdfactor zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
5. Oorspronkelijke maandsalaris
Het voor de werknemer geldende maandsalaris zoals deze gold voor het deelnemen aan de regeling.
6. Oorspronkelijke uurloon
Het voor de werknemer geldende uurloon zoals deze gold vóór het deelnemen van de regeling.
7. Generatiepactregeling
- 80% oorspronkelijke arbeidsduur – 95% oorspronkelijke maandsalaris – op basis van dit maandsalaris wordt een pensioenopbouw gerealiseerd. Voor het indicatieve percentage van de pensioenopbouw wordt verwezen naar bijlage I van het generatiepactreglement.
8. Werkgever
Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche
9. Werknemer inflightcatering
De werknemer zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche:
De werknemer die werkzaam is in de functie productie of transport in de schalen 1 tot en met 4 bij een werkgever die valt onder de inflightcatering. Hieronder wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten in de ruimste zin des woords -ondersteunende diensten voor zover in hoofdzaak ten behoeve van bevoorrading van vliegtuigen uitgevoerd daaronder mede begrepen- worden verleend ten

behoefte van passagiers van de uitbesteder. In geval er sprake is van activiteiten op het gebied van inflightcatering en het bedrijf waarbinnen die activiteiten worden uitgevoerd ressorteert onder een andere bedrijfstak-cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet van 24 december 1927, Stb. 415, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Laatstelijk gewijzigd 18 april 2002, Stb. 215) dan behoeft de onderhavige cao niet verplicht te worden toegepast. Onder andere bedrijfstak-cao valt niet te verstaan de cao voor het Horecabedrijf.

Voor deze werknemer geldt een fulltime arbeidsduur van 40 uur per week.

ARTIKEL 2 – ALGEMENE BEPALINGEN

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aan de regeling deel te nemen.
2. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
3. Als de werknemer inflightcatering aan de regeling deelneemt wordt de gemiddelde arbeidsduur van deze werknemer aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur hetgeen voor een fulltimer 40 uur is en voor de parttimer naar rato van 40 uur. De werkgever betaalt deze werknemer 95% van het oorspronkelijke uurloon. Op basis van dit uurloon wordt pensioenopbouw berekend. In bijlage 1 staat een overzicht met het indicatieve pensioenpercentage.
4. In afwijking van lid 1 en 2 kan de werkgever een verzoek van een werknemer die werkzaam is bij een werkgever die valt onder de inflightcatering, maar die werkzaam is in een functie die is ingeschaald in schaal 5 of hoger, inwilligen of afwijzen. De werkgever stelt hiervoor afwegingscriteria op met inachtneming van de WOR.

ARTIKEL 3 – VOORWAARDEN DEELNAME REGELING

1. Een werknemer kan een verzoek voor toepassing van de regeling indienen bij de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.
2. De werknemer mag maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd starten met deelname aan de regeling.
3. Gebruikmaking van de regeling kan alleen indien een werknemer inflightcatering minimaal 20 uur per week feitelijk blijft werken.
4. Voor werknemers inflightcatering die deelnemen aan de regeling komen alle in dat jaar toe te kennen adv-dagen zoals bedoeld in artikel 22 van de cao deel A en senioredagen zoals bedoeld in artikel 56 van de cao deel A te vervallen. Deze vrije tijd ziet de werknemer terug in het rooster.

ARTIKEL 4 - DEELNAME AAN DE REGELING

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling dient uiterlijk drie maanden vóór de beoogde ingangsdatum een verzoek in bij de werkgever.
2. Binnen 6 weken na de ingekomen aanvraag dienen de werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer gaat deelnemen aan de regeling. Indien

het voor de werkgever door omstandigheden niet mogelijk is om binnen 6 weken een beslissing te nemen, zal de werknemer die voor de regeling in aanmerking wenst te komen hierover schriftelijk te worden geïnformeerd. De werkgever meldt hierbij de reden van uitstel en de periode waarbinnen de beslissing wordt genomen.

3. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
4. De werknemer die gebruik maakt van de regeling mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.
5. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar voor gebruikmaking van de regeling is verhoogd, geldt voor toepassing van de regeling de arbeidsduur van voor de verhoging.
6. De werknemer die deelneemt aan de regeling wordt parttimer.
7. Bij gebruikmaking van de regeling geldt dat:
 - Tijd voor tijd wordt vergoed waarbij het percentage van de arbeidsduur van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld opbouw vakantiedagen wordt gebaseerd op 80%*);
 - Geld voor geld wordt vergoed waarbij de nieuwe maandverdiens van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld vakantietoelage wordt bijvoorbeeld gebaseerd op 95%*).
8. Met ingang van de deelname aan de regeling wordt door middel van een addendum op de arbeidsovereenkomst de datum van deelname en de aangepaste arbeidsduur vastgelegd.
9. Gebruikmaking van de regeling tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat de deelname aan de regeling eindigt.
10. Ingeval van contractwisseling, zijnde de situatie waarbij een uitbesteder, ten gevolge van een (her) aanbesteding respectievelijk (her)gunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van de cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor deze opdrachtgever uitvoerde behoudt de werknemer de rechten van deze regeling.
11. Deelname aan de regeling eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel zoveel eerder als gevolg van einde dienstverband, overlijden van de werknemer, een afspraak tussen werkgever en werknemer over einde van de deelname. Deelname eindigt ook per de datum dat er een (deeltijd)pensioenuitkering plaatsvindt.

ARTIKEL 5 - FINANCIËLE BIJDRAGE DOOR SUCON II

1. De werkgever kan 2 keer per jaar een bijdrage aanvragen bij SUCON II voor werknemers die deelnemen aan de regeling. SUCON II verstrekt alleen een bijdrage aan de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.

2. De bijdrage door SUCON II is een tijdelijke regeling en geldt voor werkgevers waarvan werknemers in de periode van 1 april 2023 tot 1 april 2024 (looptijd van de cao) starten met deelname aan de regeling. De bijdrage wordt verstrekt voor de gehele periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling. Wanneer er eerder dan 1 april 2024 geen budget meer vanuit SUCON II beschikbaar is, zal de bijdrage van SUCON II aan de regeling eerder eindigen. In dat geval zullen voor 1 april 2024 geen aanvragen van werkgevers voor financiële bijdragen door SUCON II in behandeling worden genomen.
3. De werkgever kan hiertoe tot uiterlijk 31 juli over de eerste 6 maanden van het lopende kalenderjaar en tot uiterlijk 31 januari van het daaropvolgend jaar een factuur sturen over de laatste 6 maanden van het voorgaande kalenderjaar naar het secretariaat van SUCON II. Op de factuur staat vermeld het aantal werknemers dat deelneemt aan de regeling met het aantal maanden van deelname keer het door SUCON II vastgestelde maandbedrag van € 46,-. De bijdrage is maximaal € 550,- per jaar per werknemer. Daarnaast dient de werkgever een Excel bestand aan te leveren met de volgende gegevens:
 - Naam werknemer
 - Geboortedatum werknemer
 - Ingangsdatum deelname aan de regeling
 - Duur van de regeling
 - BSN nummer
 - Werkgevers gedurende de referteperiode van 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling

ARTIKEL 6 - MONITORING EN ONVOORZIENE GEVALLEN

1. Partijen bij deze cao monitoren periodiek de deelname aan de regeling.
2. In onvoorziene omstandigheden kan de werknemer bezwaar indienen bij de commissie van beroep urenvermindering en waarde bepaling.

ARTIKEL 7 - WERKINGSDUUR

Dit reglement geldt vanaf 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.