

Generatiepactreglement Contractcatering/Hospitality – Deel B

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 B.VII van de cao Contractcateringbranche.

Dit reglement is van toepassing voor: De werknemers die vallen onder deel B van de cao. Voor deze groep is het mogelijk te kiezen voor een 80-92,5-indicatief 92,5 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. Voor de medewerker contractcatering (deel A) die integraal overgaat naar de hospitality cao (deel B) vervallen bij deelname aan het generatiepact de seniorendagen, dan wel het deel van de waarde van de seniorendagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag.
6. Oorspronkelijke uurloon
Het voor de werknemer geldende uurloon zoals deze gold vóór het deelnemen van de regeling.
7. Generatiepactregeling
- 80% oorspronkelijke arbeidsduur – 92,5% oorspronkelijke maandsalaris (minus de seniorendagen dan wel het deel van de waarde van de seniorendagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag voor de medewerkers contractcatering (deel A) die integraal zijn overgegaan naar de hospitality cao (deel B)– op basis van dit maandsalaris wordt een pensioenopbouw gerealiseerd. Voor het indicatie percentage van de pensioenopbouw wordt verwezen naar bijlage I van het generatiepactreglement.
8. Werkgever
Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche.
9. Werknemer deel B
De werknemer, zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche:

de werknemer op wie op grond van artikel 3 lid 4 van de cao algemeen deel B van de cao van toepassing is. Dit is de

- a. werknemer die op of na 1 april 2022 voor het eerst in dienst komt dan wel voor werknemers die op of na 1 april 2022 met een opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst blijft bij de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is of bij de werkgever die de cao contractcatering toepast.
- b. werknemer die op 31 maart 2022 in dienst was bij een werkgever op wie de cao Horeca van toepassing is en op wie vanaf 1 april 2022 de cao contractcatering van toepassing is.
- c. werknemer die valt onder deel A en vrijwillig, in overleg met de werkgever, kiest voor exclusieve toepassing van deel B op de arbeidsovereenkomst. Deze keuze is mogelijk per
 - 1 juli 2022
 - 1 januari 2023
 - 1 juli 2023
 - 1 januari 2024De overstap dient twee maanden voor aanvang bij de werkgever gemeld te worden.
- d. werknemer die na 31 maart 2022 in overleg met de werkgever besluit werkzaamheden te gaan verrichten die voor die datum niet vielen onder de werkingssfeer van de contractcatering cao.
- e. werknemer die als gevolg van een vermindering van ureninzet van de werkgever op de locatie waar werknemer werkzaam is in overleg met de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is, (nieuwe) werkzaamheden gaat verrichten op een andere locatie van de werkgever om zodoende zijn contracturen te behouden.

Voor deze werknemer geldt een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.

ARTIKEL 2 – ALGEMENE BEPALINGEN

1. De werknemer die onder deel B van de cao valt, kan de werkgever verzoeken om aan de regeling deel te nemen. Een werknemer die onder deel A van de cao valt, kan in geval hij overstapt naar deel B ook gebruik maken van de regeling.
2. De werkgever dient het verzoek in te willigen.

Als de werknemer deel B aan de regeling deelneemt wordt de gemiddelde arbeidsduur van deze werknemer aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur hetgeen voor een fulltimer 38 uur is en voor een parttimer naar rato van 38 uur. De werkgever betaalt deze werknemer hiervoor 92,5% van het oorspronkelijke uurloon. Op basis van dit uurloon wordt de pensioenopbouw berekend. In bijlage 1 staat een overzicht met het indicatieve pensioenpercentage.

ARTIKEL 3 – VOORWAARDEN DEELNAME REGELING

1. Een werknemer deel B kan een verzoek voor toepassing van de regeling indienen bij de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaand 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 de werknemer deel B minimaal 19 uur per week feitelijk blijft werken.
4. Voor werknemers die op grond van artikel 3 lid 4 sub c van de cao algemeen deel deelnemen aan de regeling vervallen de seniorendagen zoals bedoeld in artikel 22 van de cao deel A, danwel het deel van de waarde van de seniorendagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag. 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 vakantietoeslag wordt bijvoorbeeld gebaseerd op 92,5%*).
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 de 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 waardebeoordeling.

ARTIKEL 7 - WERKINGSDUUR

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