



SECTORAAL PENSIOENPLAN VOOR DE WERKNEMERS
TEWERKGESTELD IN DE HORECASECTOR

WERKGEVERSBRUCHURE

EDITIE 2014

Inhoudstafel

1	Inleiding	3
2	Waarom een aanvullend pensioen?	4
2.1	Waarom een aanvullend pensioen?	4
2.2	Waarom een sociaal sectoraal aanvullend pensioen?	5
3	Het sectoraal pensioenstelsel	6
3.1	Vanaf wanneer?	6
3.2	Welke zijn de partijen in het sectorplan?	6
3.2.1	De inrichter	6
3.2.2	De pensioeninstelling	6
3.2.3	De solidariteitsinstelling	6
3.2.4	De aangeslotenen	7
3.2.5	De werkgevers	7
3.3	Hoeveel bedraagt de bijdrage?	8
3.4	Welke voordelen?	8
3.5	Mogelijkheid om een rente-uitkering te ontvangen?	9
3.6	Wat is de einddatum van het pensioenplan?	9
3.7	Wie is de begunstigde bij overlijden voor de eindleeftijd?	10
3.8	Wanneer zijn de opgespaarde reserves verworven?	10
3.9	Hoe worden de bijdragen geïnd?	11
3.10	Hoe worden de aangeslotenen op de hoogte gehouden van het pensioenplan?	11
3.11	Hoe veilig worden de bijdragen belegd?	12
3.12	Uw werknemer verandert van statuut of functie binnen uw onderneming?	13
3.13	Uw werknemer verlaat uw onderneming?	13
3.13.1	Binnen het Paritair Comité 302	13
3.13.2	Buiten het Paritair Comité 302	14
3.14	Keuzemogelijkheden voor uittrekders	14
3.15	Vroeger opgebouwde reserves overdragen	15
3.16	Hoe moet de 80%-regel worden toegepast?	15
3.17	Wat is er voorzien voor een uitzendkracht?	15
4	Kan een onderneming zelf het pensioenstelsel organiseren?	17
4.1	Opting out? Buiten toepassingsgebied?	17
4.1.1	Opting out?	17
4.1.2	Buiten toepassing?	17
4.2	Nieuwe ondernemingen, fusie, splitsing, overname, wijziging van KBO- of RSZ- nummer	17
5	Cijfervoorbeelden bij wijze van illustratie	19
6	Bijlagen	20

1 Inleiding

Deze brochure is bestemd om u als werkgever een inzicht te geven in het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor uw werknemers.

De informatie in deze brochure is een samenvatting en verduidelijking van de collectieve arbeidsovereenkomst en de reglementen. In geval van betwisting zijn de collectieve arbeidsovereenkomst en de reglementen de enige juridisch bindende documenten.

Naast deze informatiebrochure is er ook een website: www.F2P302.be. Hier kan u alle informatie omtrent het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor werknemers tewerkgesteld in de horecasector terugvinden: de collectieve arbeidsovereenkomsten, de reglementen, de beheersverslagen, voorbeelden van de jaarlijkse pensioenfiche, aanvraagformulieren, enzovoort.



2 Waarom een aanvullend pensioen?

2.1 Waarom een aanvullend pensioen?

Het pensioenstelsel in België steunt op drie pijlers:

- Eerste pijler: het wettelijk pensioen
- Tweede pijler: het vrij aanvullend pensioen, samengesteld door een werkgever, een sector of een onderneming voor een werknemer
- Derde pijler: de aanvullende pensioenen (pensioensparen en langetermijnsparen) samengesteld op individuele basis volgens het principe van kapitalisatie.

Het wettelijk rustpensioen garandeert elke werknemer een minimaal inkomen op zijn pensioenleeftijd. Het is geplafonneerd en hangt af van de beroepsloopbaan, de verdiende lonen en de gezinssituatie van de betrokkene. In feite valt het inkomen op de pensioenleeftijd vaak aanzienlijk terug in vergelijking met het arbeidsinkomen.

Tabel 1: Gemiddeld maandelijks pensioen, november 2011.

Maandelijks pensioen	Werknemers
Mannen	1.120 euro bruto
Vrouwen	867 euro bruto

Bron: Rijksdienst voor Pensioenen, maandelijks statistieken november 2011.

Ook het bedrag van het wettelijk overlevingspensioen, toegekend aan een persoon die zijn werkende of gepensioneerde echtgenoot of echtgenote overleeft, is beperkt.

Een aanvullend pensioen is dus een aanvulling om het verlies aan koopkracht te compenseren.

Bovendien is een aanvullend pensioen, zowel voor de werkgever als voor de werknemer, fiscaal gezien voordeliger dan een loonsverhoging. Verder moedigt het de werknemers ook aan om een carrière uit te bouwen in de horecasector.

2.2 Waarom een sociaal sectoraal aanvullend pensioen?

Een sectoraal aanvullend pensioen houdt in dat de sector een minimum aanvullend pensioen aan elke werknemer van de sector waarborgt.

Het organiseren van een aanvullend pensioen op sectoraal vlak biedt heel wat voordelen, zoals:

- is goedkoper door de collectiviteit
- heeft lage bedrijfskosten
- voorziet aanvullende voordelen in een solidariteitsluik , ongeacht de gezondheidstoestand van de aangeslotene
- belooft de werknemer die een carrière uitbouwt in de sector.



3 Het sectoraal pensioenstelsel

3.1 Vanaf wanneer?

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2012 voert een sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de werknemers tewerkgesteld in de horecasector in. Het sectoraal pensioenstelsel treedt in werking vanaf 1 januari 2013 en dit voor onbepaalde duur.

3.2 Welke zijn de partijen in het sectorplan?

Er zijn verschillende partijen bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel betrokken.

3.2.1 De inrichter

De inrichter is het Fonds Tweede Pijler PC302. Dit fonds voor bestaanszekerheid is specifiek voor het sectoraal pensioenplan in de horecasector opgericht. Het fonds wordt beheerd door de werkgeversorganisaties en de vakbonden van de sector. Het voorziet voor alle aangeslotenen een pensioen- en solidariteitstoezegging. Dit fonds stort hiervoor de trimestriële werkgeversbijdragen door aan de pensioeninstelling en de solidariteitsinstelling.

Voor al uw vragen kan u bij dit fonds terecht. De gegevens van dit fonds zijn:

Fonds Tweede Pijler PC302
Anspachlaan 111 bus 4
1000 Brussel
Tel. 02/513.61.21
Info@F2P302.be

3.2.2 De pensioeninstelling

De pensioeninstelling is de uitvoerder van de pensioentoezegging. Als pensioeninstelling werd gekozen voor Integrale en AG Insurance.

3.2.3 De solidariteitsinstelling

De solidariteitsinstelling is de uitvoerder van de solidariteitstoezegging. De sociale partners kozen voor het Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca en Aanverwante Bedrijven, een sectoraal fonds voor bestaanszekerheid. De solidariteitstoezegging wordt afzonderlijk beheerd van de andere activiteiten van het sociaal fonds.

3.2.4 De aangeslotenen

De aangeslotenen zijn:

- de mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- die zijn aangeduid in de Dmfa-code met werknemerskengetal 011, 015 of 495¹;
- en die zijn tewerkgesteld bij de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf (Paritair Comité nr. 302) en aangeduid in de Dmfa-code onder de werkgeverscategorie 017²;
- en die vanaf of na 1 januari 2013 zijn tewerkgesteld door een werkgever uit de sector die bij het sectorplan is aangesloten;
- ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde duur, onbepaalde duur, deeltijds, voltijds, enzovoort);
- en dit vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de leeftijd van 23 jaar wordt bereikt.

De werknemer kan de aansluiting niet weigeren.

Wie is er evenwel niet aangesloten:

- de leerlingen, studenten, uitzendkrachten en gelegenhedswerknemers (extra's) die in de sector werken,
- de werknemers tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst met een werkgever die vrijgesteld werd van deelname aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel, met andere woorden, die werkgevers die zelf het aanvullend pensioenstelsel organiseren en hiervoor de nodige formaliteiten hebben vervuld (zie verder, punt 4).

3.2.5 De werkgevers

In principe worden alle werkgevers (en hun werknemers) die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 302 en aangeduid in de Dmfa-code onder de werkgeverscategorie 017, automatisch bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel aangesloten.

Een werkgever kon onder bepaalde voorwaarden evenwel uiterlijk 31.10.12 ervoor opteren om niet deel te nemen aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

¹ Toelichting bij deze codes vindt u in bijlage 1.

² Toelichting bij deze codes vindt u in bijlage 1.

3.3 Hoeveel bedraagt de bijdrage?

De werkgever betaalt de bijdragen voor zijn werknemers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het sectoraal pensioenplan. Deze bijdragen zijn een percentage van de hiernavermelde lonen onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever: het betreft in de Dmfa de codes 01, 03,04 en 07³, voor de arbeiders aan 108 %, voor de bedienden aan 100 %.

Tabel 2: Bijdragen voor de financiering van het aanvullend pensioen en de bijhorende bijdragen

Periode	A	B	C	D
	Totale bijdragepercentage	Bijdragepercentage voor de pensioentoezegging	8,86 % RSZ op pensioentoezegging	Bijdragepercentage voor de solidariteitstoezegging
Vanaf 1 ^{ste} kwartaal 2013	0,50 %	0,44 %	0,04 %	0,02 %
Vanaf 1 ^{ste} kwartaal 2015	1,00 %	0,88 %	0,08 %	0,04 %

Het totale bijdragepercentage, alles inbegrepen, wordt vermeld onder kolom A. De bijdragepercentages voor de pensioentoezegging zelf (kolom B) en de solidariteitstoezegging (kolom D) omvatten alle administratieve kosten en alle kosten aangerekend door de pensioen- en solidariteitsinstelling, doch niet de sociale zekerheidsbijdragen (8,86%) op de bijdrage voor de pensioentoezegging (kolom C).

3.4 Welke voordelen?

Op einddatum ontvangt de aangesloten werknemer de verworven reserves onder de vorm van een kapitaal (zie verder, punt 3.6). Dit kapitaal wordt gevormd door de oprenting van de werkgeversbijdragen met de gegarandeerde interest (op het ogenblik van de invoering van het sectoraal pensioenstelsel 3,25%), te verhogen met een niet gewaarborgde jaarlijkse winstdeelname.

Als de werknemer overlijdt vóór het bereiken van de einddatum, ontvangt de begunstigde deze verworven reserves onder de vorm van een kapitaal (zie verder, punt 3.7).

³ De omschrijving van deze looncomponenten vindt u in bijlage 2 bij deze brochure.

Het kapitaal wordt aangevuld met extra voordelen voorzien in de solidariteitstoezegging. De bewuste voordelen zijn:

- Een overlijdenskapitaal van 1.250 euro bruto, ongeacht het arbeidsregime, indien de aangesloten werknemer komt te overlijden tijdens de beroepsloopbaan. Dit voordeel vervalt zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
- Tijdens de periode voorafgaand aan het faillissement van de werkgever, de niet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gestorte bijdrage tot ten hoogste één maand na de faillietverklaring;
- Een éénmalige premie van 150 euro bruto, ongeacht het arbeidsregime, bij langdurige arbeidsongeschiktheid (ziekte, ongeval van gemeen recht, profylactisch verlof, zwangerschapsverlof, arbeidsongeval of beroepsziekte) , waarvan de duurtijd minstens 200 dagen bedraagt (na de periode van gewaarborgd loon, over een periode van vijf opeenvolgende trimesters). Er wordt enkel rekening gehouden met periodes van arbeidsongeschiktheid die een aanvang nemen ten vroegste na 01.01.13.

Om u een idee te geven van de bedragen van de prestaties in kwestie, worden er op het einde van de brochure enkele voorbeelden gegeven bij wijze van illustratie.

3.5 Mogelijkheid om een rente-uitkering te ontvangen?

Als de werknemer de uitkering niet ineens wenst te ontvangen, kan hij/zij ervoor opteren om dit kapitaal om te zetten in een levenslange rente. Wanneer de lijfrente lager is dan 500 EUR per jaar, wordt het pensioenkapitaal uitgekeerd en heeft de aangeslotene of de rechthebbende geen optie tot omzetting in lijfrente.

3.6 Wat is de einddatum van het pensioenplan?

De einddatum van de aansluiting bij het pensioenstelsel is de eerste dag van de maand volgend op de 65^{ste} verjaardag van de werknemer . Dit wil zeggen dat de aangeslotene zijn recht op het aanvullend pensioen ten vroegste op de eerste dag van de maand volgend op zijn 65^{ste} verjaardag kan opvragen.

De aangeslotene kan de vervroegde uitkering van de pensioenrechten ten vroegste vanaf de leeftijd van 60 jaar bekomen en voor zover hij niet meer in dienst is bij een werkgever waarop het sectoraal sociaal pensioenstelsel van toepassing is.

3.7 Wie is de begunstigde bij overlijden voor de eindleeftijd?

De begunstigde van het kapitaal of de rente bij overlijden is vastgelegd in het pensioenreglement met deze volgorde:

- De echtgeno(o)t(e) van de aangeslotene voor zo ver die niet gerechtelijk van tafel en bed of feitelijk gescheiden is, of die zich niet in aanleg tot scheiding van tafel en bed of echtscheiding bevindt. De echtgenoten worden geacht feitelijk gescheiden te zijn wanneer uit de bevolkingsregisters blijkt dat zij een verschillende woonplaats hebben;
- Bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van artikel 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek, uitgezonderd indien deze een bloedverwant van de aangeslotene is of indien de wettelijke samenwoning officieel beëindigd werd of indien zulke procedure lopende is;
- Bij ontstentenis de kinderen van de aangeslotene, waarvan de afstamming vaststaat of zijn adoptieve kinderen, of bij plaatsvervulling, hun nakomelingen, voor het gedeelte dat zou toegekomen zijn aan de begunstigde in wiens plaats ze treden;
- Bij ontstentenis de ouders van de aangeslotene, elk voor de helft. Bij overlijden van één van hen komt het kapitaal toe aan de langstlevende;
- Bij ontstentenis het financieringsfonds.

De werknemer kan deze volgorde van de begunstigden wijzigen of zelfs iemand anders als begunstigde aanduiden. Dit dient steeds bij aangetekend schrijven aan de inrichter te gebeuren.

3.8 Wanneer zijn de opgespaarde reserves verworven?

De gestorte werkgeversbijdragen in het kader van het sectoraal pensioenstelsel zijn verworven voor de aangeslotene indien de aangeslotene gedurende minstens 220, niet noodzakelijk opeenvolgende, dagen heeft gewerkt over een periode van 12 opeenvolgende kwartalen. Dezelfde voorwaarde geldt voor de voordelen van de solidariteitstoezegging.

Is deze minimale aansluitingstermijn niet bereikt op het ogenblik van de uittreding van de aangeslotene, dan wordt in voorkomend geval het opgebouwd pensioenkapitaal in het financieringsfonds teruggestort.

3.9 Hoe worden de bijdragen geïnd?

De bijdragen worden automatisch geïnd samen met de RSZ-bijdragen via de RSZ-kwartaalaangifte (DmfA) (zie schema pagina 12).

De gegevens van de aangesloten werknemers worden door de RSZ doorgegeven aan de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ). De KSZ stelt de nodige gegevens ter beschikking aan de inrichter die deze gegevens vergelijkt met de doorgestorte bijdragen en de juiste bijdrage toewijst aan de juiste aangeslotene. Deze gegevens worden door de inrichter aan de pensioen- en solidariteitsinstelling overgemaakt.

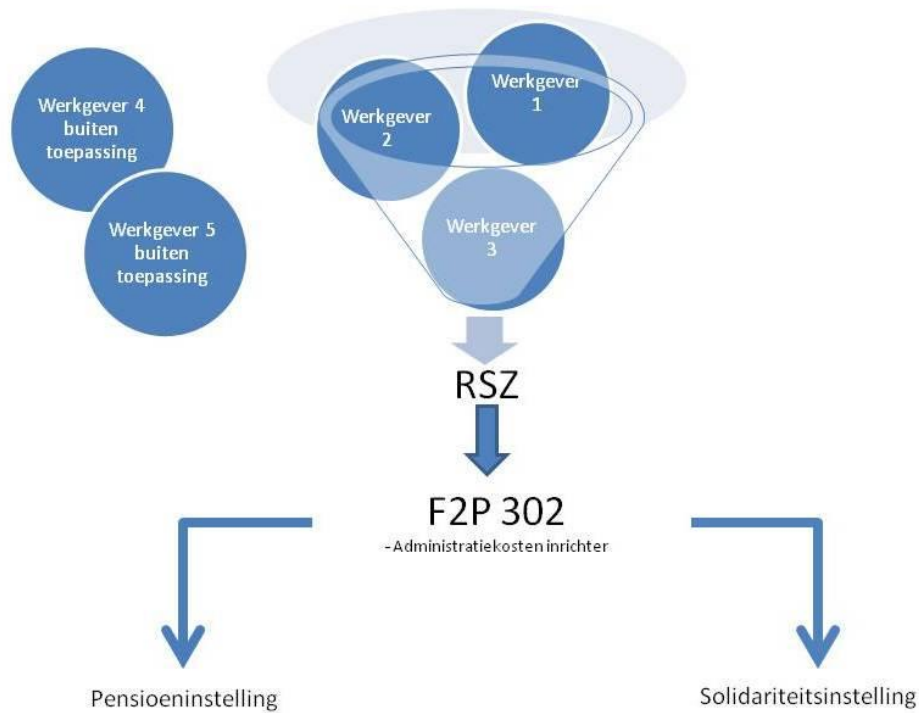
Dit sociaal sectoraal pensioenstelsel veroorzaakt dus geen bijkomende administratieve last voor u als werkgever. U moet namelijk geen extra partij informeren over wie nieuw in dienst komt, wie uit dienst gaat, wat de lonen zijn, enzovoort.

3.10 Hoe worden de aangeslotenen op de hoogte gehouden van het pensioenplan?

Elke werknemer ontvangt jaarlijks van de pensioeninstelling een papieren pensioenfiche. Dit is een document met daarop onder meer een overzicht van de betaalde bijdragen, de verworven reserves van dat moment, de waarde van deze verworven reserves op de einddatum, enzovoort.

Daarnaast is er een website: www.F2P302.be . Op deze website kan men alle informatie met betrekking tot het sociaal sectoraal pensioenstelsel terugvinden: de collectieve arbeidsovereenkomsten, de reglementen, de beheersverslagen, voorbeelden van de jaarlijkse pensioenfiche, aanvraagformulieren, enzovoort.

Schematisch: Financiële stromen



3.11 Hoe veilig worden de bijdragen belegd?

De bijdragen die de pensioeninstellingen ontvangen, worden op verscheidene manieren beschermd:

- wettelijke beschermingsmechanismen eigen aan verzekeringen in België
- beleggingen in afgezonderd fonds bij de verzekeraar.

Een verzekeringsmaatschappij is verplicht reserves (dekkingswaarden en solvabiliteitsmarge) aan te leggen en rekening te houden met de looptijd en de langetermijnvisie die overeenstemmen met de aangegane engagementen.

Eerste en belangrijkste doelstelling is het halen van de gewaarborgde rendementen. Zekerheid komt in de eerste plaats. Het is pas nadien dat de focus ligt op het behalen en optimaliseren van de winstdeelname.

Er werd dan ook bewust gekozen voor het beleggen in de (defensieve) vorm van een Tak 21 fonds. Voor een tak 21 fonds en voor de verzekeringsactiviteit in het algemeen gelden strikte wettelijke regels die de verzekeraars dienen te volgen.

3.12 Uw werknemer verandert van statuut of functie binnen uw onderneming?

Indien uw werknemer van functie verandert, kan dit in uitzonderlijke gevallen ervoor zorgen dat uw werknemer onder een ander Paritair Comité valt. In dat geval voldoet de werknemer niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden van het sociaal sectoraal pensioenplan. Er worden geen bijdragen meer betaald voor de periode vanaf de wijziging van statuut of functie. Uw werknemer wordt dan als uittreder beschouwd. Het contract van uw werknemer wordt op dat moment premievrij. Voor deze premievrije reserves heeft uw werknemer verschillende keuzemogelijkheden (zie verder, punt 3.14).

Er is mogelijk ook een sectorplan opgericht voor het nieuwe Paritair Comité waartoe uw werknemer thans behoort, of misschien heeft u als werkgever zelf een pensioentoezegging voor deze werknemers die onder dat Paritair Comité vallen, afgesloten.

3.13 Uw werknemer verlaat uw onderneming?

Indien uw werknemer uw onderneming verlaat, wil dit niet noodzakelijk zeggen dat hij niet meer bij het sociaal sectoraal pensioenplan is aangesloten. De inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel is namelijk het Fonds Tweede Pijler PC302 en niet u als werkgever.

Er zijn verschillende mogelijkheden indien uw werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever:

3.13.1 Binnen het Paritair Comité 302

Als uw werknemer naar een andere werkgever gaat, maar deze werkgever tevens onder hetzelfde Paritair Comité ressorteert, dan blijft deze werknemer mogelijk gewoon aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Dit is zo als de nieuwe werkgever tot het sociaal sectoraal pensioenstelsel is toegetreden. In dat geval worden de bijdragen betaald door de nieuwe werkgever, vanaf de datum dat deze werknemer bij hem in dienst treedt.

Als de nieuwe werkgever echter is vrijgesteld van deelname aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel, wordt de bijdragebetaling gestopt vanaf de datum dat uw werknemer bij u uit dienst treedt. Vanaf dan wordt de werknemer beschouwd als uittreder en wordt zijn contract premievrij. Voor deze premievrije reserves heeft de werknemer verschillende keuzemogelijkheden. Indien de werknemer later terug in dienst gaat bij een werkgever die wel is toegetreden tot het sociaal sectoraal pensioenstelsel, dan is hij gewoon terug aangesloten.

3.13.2 Buiten het Paritair Comité 302

Als de nieuwe werkgever niet onder het Paritair Comité 302 valt, voldoet uw werknemer niet meer aan de aansluitingsvoorwaarden voor het sociaal sectoraal pensioenplan. Er worden geen bijdragen meer betaald voor de periode vanaf de datum van de uitdiensttreding van de werknemer. De werknemer wordt dan als uittreder beschouwd. Het contract van de werknemer wordt op dat moment premievrij. Voor deze premievrije reserves heeft de werknemer verschillende keuzemogelijkheden.

Er is mogelijks ook een sectorplan opgericht voor het nieuwe Paritair Comité waartoe de werknemer behoort, of misschien heeft zijn nieuwe werkgever zelf een pensioentoezegging voor zijn werknemers die onder dat Paritair Comité vallen, afgesloten.

3.14 Keuzemogelijkheden voor uittreiders

De werknemer wordt beschouwd als uittreder als hij niet meer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden van het sociaal sectoraal pensioenstelsel door een andere reden dan overlijden of het bereiken van de eindleeftijd zoals voorzien in het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, namelijk het Fonds Tweede Pijler PC302, is verplicht om uiterlijk binnen de termijn van één jaar de pensioeninstelling schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer niet meer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden.

Bij uittreding heeft de werknemer de volgende keuzemogelijkheden met betrekking tot zijn verworven reserves:

- a. hetzij de verworven reserve zonder wijziging van de pensioenbelofte laten bij de pensioeninstelling en op de einddatum of bij overlijden een kapitaal ontvangen;
- b. hetzij de verworven reserve overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever waarmee hij een arbeidscontract sloot, indien hij bij de pensioentoezegging van die nieuwe werkgever aangesloten wordt;
- c. hetzij de verworven reserve overdragen naar een andere pensioeninstelling die de totaliteit van haar winsten proportioneel met de reserves verdeelt onder de aangeslotenen, en die de kosten beperkt als gevolg van de regels bepaald door het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan werknemers en aan bedrijfsleiders ⁴.

Indien de aangeslotene geen expliciete keuze maakt binnen de dertig dagen, te rekenen vanaf de kennisgeving van de hierboven vermelde keuzemogelijkheden door de pensioeninstelling, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor het behoud van zijn reserves bij de pensioeninstelling zonder wijziging van de pensioenbelofte (punt a.

⁴ Lijst: <http://www.fsma.be/nl/Supervision/pensions/ap/apwn/Article/lijsten/apwn.aspx>

hiervoor). Mocht hij daarna toch nog van keuze wensen te veranderen, dan kan hij dit nog steeds schriftelijk meedelen aan de pensioeninstelling.

3.15 Vroeger opgebouwde reserves overdragen

Indien de werknemer bij een vorige werkgever of andere sector ook al een aanvullend pensioen had, dan kan hij de reserves die hij daar opbouwde overdragen naar het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De reserves worden dan overgedragen naar zijn individuele rekening bij het sectoraal pensioenstelsel.

Om de reserves over te dragen, moet de werknemer het formulier 'aanvraag tot reserve-overdracht naar PC302' ingevuld en ondertekend aan de inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel bezorgen.

3.16 Hoe moet de 80%-regel worden toegepast?

Het sectoraal pensioenplan valt onder de tweede pijler en dient bijgevolg meegeteld te worden bij de berekening van de 80%-grens.

3.17 Wat is er voorzien voor een uitzendkracht?

Een uitzendkracht, tewerkgesteld bij een bedrijf waar een sectoraal aanvullend pensioen bestaat, is niet aangesloten bij dit sectoraal aanvullend pensioenplan. De uitzendkracht is immers tewerkgesteld in een ander Paritair Comité, met name het PC322. In het Paritair Comité nr. 322 is er op dit ogenblik geen sectoraal pensioenstelsel voorzien.

Een uitzendkracht, tewerkgesteld bij een bedrijf waar een sectoraal aanvullend pensioen bestaat, heeft wel recht op een toeslag op zijn loon, de zogenaamde pensioenpremie. Deze wordt door het uitzendkantoor betaald. Deze premie komt in de plaats van het aanvullend pensioen waarop de vaste werknemers recht hebben. De premie moet vermeld worden op de loonfiche.

Aangezien de bijdrage voor het sectoraal pensioen verschilt van sector tot sector, verschilt ook de pensioenpremie voor uitzendkrachten.

Hieronder vindt u een overzicht van de pensioenpremies dewelke aan de uitzendkrachten tewerkgesteld als werknemer in de horecasector (Paritair Comité 302) vanaf 1 januari 2013 zullen toegekend worden. Dit dient nog te worden bevestigd door een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten binnen het Paritair Comité 322.

Tabel 3: Pensioenpremie uitzendkrachten tewerkgesteld als werknemer in de horecasector (PC302)

Pensioenpremie uitzendkrachten tewerkgesteld in PC302			
Periode van	Periode tot	Arbeider % (brutoloon 100%)	Bediende % (brutoloon 100%)
01/01/2013	31/12/2014	0,33 %	0,34 %
01/01/2015	-	0,66 %	0,68 %



4 Kan een onderneming zelf het pensioenstelsel organiseren?

4.1 Opting out? Buiten toepassingsgebied?

4.1.1 Opting out?

Opting out betekent dat de werkgever het pensioenluis op ondernemingsvlak organiseert. De werkgever is wel verplicht om deel te nemen aan het sectoraal solidariteitsluis.

De mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9 van de WAP, waardoor werkgevers de mogelijkheid zouden hebben om de uitvoering van het pensioenluis zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming ("opting out"), wordt niet weerhouden.

4.1.2 Buiten toepassing?

Buiten toepassingsgebied betekent dat de werkgever volledig buiten het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst valt. Dit betekent dat de werkgever niet deelneemt aan het sectoraal pensioenluis, noch aan het sectoraal solidariteitsluis.

Het was tot en met 31.10.12 mogelijk om buiten het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de werknemers tewerkgesteld in de horecasector te vallen, mits aan bepaalde voorwaarden was voldaan.

4.2 Nieuwe ondernemingen, fusie, splitsing, overname, wijziging van KBO- of RSZ-nummer

Alle na 31 oktober 2012 nieuw opgerichte ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité nr. 302 en ondernemingen die pas na die datum onder het Paritair Comité nr. 302 komen te ressorteren, sluiten automatisch aan bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

Deze nieuwe ondernemingen kunnen echter nog vrijgesteld worden indien zij aantonen dat zij een ondernemingsplan hebben dat minstens gelijkwaardig is aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel en dat bovendien aan één van de volgende voorwaarden voldaan is:

- Zij hebben sociaaleconomische banden met een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité nr. 302 die bij invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel vrijgesteld werd van deelname aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel;
- Zij zijn ontstaan door de splitsing van een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité nr. 302 die bij invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel vrijgesteld werd van deelname aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel;
- Zij zijn ontstaan door de fusie van andere ondernemingen waarvan minstens één onderneming ressorterend onder het Paritair Comité nr. 302 die bij invoering van het

sociaal sectoraal pensioenstelsel vrijgesteld werd van deelname aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel;

- Zij hebben sociaaleconomische banden met een onderneming ressorterend onder een ander Paritair Comité dan het Paritair Comité nr. 302, met een ondernemingsplan dat minstens gelijkwaardig is aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel;
- Het betreft een wijziging van het KBO- of RSZ-nummer zonder juridische wijziging.

Om deze vrijstelling te bekomen, stuurt de werkgever binnen de drie maanden volgend op de gebeurtenis per aangetekend schrijven een verklaring en een actuariael attest naar de inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Indien de actuaris het actuariael attest niet binnen deze termijn kan afleveren, kan deze termijn met 3 maanden worden verlengd, enkel en alleen voor wat betreft het afleveren van het actuariael attest. De datum van de poststempel geldt als bewijs.

Indien één van de hierboven vermelde voorwaarden niet vervuld is, wordt de werkgever geacht definitief te hebben gekozen voor de toetreding tot het sociaal sectoraal pensioenplan.



5 Cijfervoorbeelden bij wijze van illustratie

De werkgever betaalt een jaarlijkse bijdrage van ongeveer € 100. Dit komt overeen met een bruto uurloon van € 12 voor de arbeider of een bruto maandloon van € 2000 voor de bediende. Naargelang de leeftijd waarop de werknemer is aangesloten, kan deze aanspraak maken op het pensioenkapitaal zoals vermeld in onderstaande tabel.

Leeftijd aansluiting	Pensioenkapitaal (*)	
	Op 65 jaar	Op 60 jaar
25	€ 8.215	€ 6.533
35	€ 5.100	€ 3.878
45	€ 2.837	€ 1.950
55	€ 1.193	€ 549

Het pensioenkapitaal wordt berekend ervan uitgaande dat geen enkele winstdeelname wordt toegekend; de kapitalisatie van de bijdragen gebeurt uitsluitend op basis van het gegarandeerd tarief (thans 3,25%). Het pensioenkapitaal is bruto vóór belastingen en sociale lasten.



6 Bijlagen

Bijlage 1. Overzicht werknemerskengetallen en werkgeverscategorieën

Bron: https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Nl

Werknemerskengetallen

Code	Omschrijving	Type werknemer
011	Werklieden van de speciale categorie aan te geven met forfaitaire lonen door werkgevers met werkgeverscategorieën 016, 017, 019, 116, 117, 216, 217 en, vanaf eerste kwartaal 2010, 066, 323, 562 et 662 en, tot en met eerste kwartaal 2007, 020, 023, 068, 146, 158, 166, 323 en 562 (loonmatigingsbijdrage niet verschuldigd) en leerlingen van deze categorie vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden.	Handarbeiders tegen forfait
015	Werklieden van de gewone categorie en leerlingen van deze categorie vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden : a) aan te geven met werkelijke lonen door de werkgevers met werkgeverscategorieën 016, 017, 019, 020, 023, 068, 158 ,166 en 562 (loonmatigingsbijdrage verschuldigd) ; b) voor wie de bijdrage aan het Bosuitbatingsfonds niet verschuldigd is, aan te geven door werkgevers met de werkgeverscategorie 029 ; c) gelegenheidsarbeiders aan te geven met reële lonen door de werkgevers met werkgeverscategorieën 116 en 117; d) alle andere werklieden die elders niet worden vermeld.	Gewone handarbeiders
024	Gesubsidieerde contractuelen, handarbeiders die met reëel loon worden aangegeven (zie werknemerskengetal 015 b), en c)) .	Gesco arbeider
495	Bedienden en leerlingen van deze categorie vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden : a) Bedienden met een gewone categorie. b) Betaalde sportbeoefenaars, vanaf het eerste kwartaal 2008 beperkt tot voetbaltrainers en voetbalscheidsrechters aangegeven door werkgevers met werkgeverscategorieën 070 of 076 c) Gelegenheidswerknemers bedienden aan te geven met reële lonen door de werkgevers met de werkgeverscategorieën 116 en 117.	Gewone hoofdarbeiders
484	Gesubsidieerde contractuelen, hoofdarbeiders tewerkgesteld bij openbare besturen en ermee gelijkgestelde instellingen, verenigingen en maatschappijen.	Gesco bediende

Werkgeverscategorieën

Code	Omschrijving
017	Werkgevers, van commerciële of niet commerciële aard, die een bijdrage verschuldigd zijn voor het Fonds van het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf nr. 302; met uitzondering van de gelegenhedswerknemers die aangegeven worden in een andere categorie (vanaf 01/07/2007 tot 30/09/2013 zie de categorieën 016, 116, 216, 117, 217; vanaf 01/10/2013 zie ook de categorie 317).

Bijlage 2. Overzicht looncomponenten



Bijlage 6 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2012

Code	Omschrijving	DMFA	ASR	Begindatum geldigheid	Einddatum geldigheid
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
2	Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
3	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
4	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen.	Yes	Yes	1/01/2007	1/01/9999
8	Supplement voor tewerkstelling van een gelegenhedswerknemer uit de Horeca op een zaterdag, een dag voor een feestdag, een zondag of een feestdag.	Yes	Yes	1/07/2007	1/01/9999
9	Vergoedingen betaald aan de statutaire ambtenaar in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie, die worden uitgedrukt in arbeidstijd.	Yes	Yes	1/01/2004	1/01/9999
10	Persoonlijk gebruik van bedrijfswagen in het kader van woon- werkverkeer en in vrije tijd.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
11	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, niet onderhevig aan bijdragen.	Yes	Yes	1/01/2007	1/01/9999
12	Gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever en dat niet onderhevig is aan bijdragen.	Yes	Yes	1/01/2007	1/01/9999
20	Specifieke looncomponenten die voor gepensioneerden als loon worden beschouwd voor de toepassing van de regels inzake de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met inkomen uit beroepsarbeid.	Yes	Yes	1/01/1900	1/01/9999
21	Voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen.	No	Yes	1/01/1900	1/01/9999
30	Gewaarborgd loon tweede week.	No	Yes	1/01/1900	1/01/9999
31	Vergoeding CAO 12bis/13bis.	No	Yes	1/01/1900	1/01/9999
32	Nettoloon activeringsprogramma's.	No	Yes	1/01/1900	1/01/9999
33	Bruto bezoldiging voor een deeltijdse werknemer met inkomensgarantie -uitkering.	No	Yes	1/01/1900	1/01/9999
51	Vergoeding betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat volledig afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd.	Yes	Yes	1/01/2011	1/01/9999

Het Fonds Tweede Pijler wenst u op een kwaliteitsvolle en correcte manier te informeren. Het Fonds Tweede Pijler kan evenwel niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden in deze teksten, noch de teksten die op www.horecanet.be of www.F2P302.be of in de emails van het Fonds Tweede Pijler opgenomen worden.

Fonds Tweede Pijler PC302
Anspachlaan 111 bus 4
1000 Brussel,
www.F2P302.be



download deze brochure