



> FRANÇOISE
KLEINBAUER
France
retraite

« Le bilan retraite est un support idéal pour informer à la fois individuellement chacun sur ses droits potentiels et collectivement les DRH sur l'évolution des rythmes de départ en retraite des 4-5 prochaines années. »

directeur des ressources humaines sur les principaux dispositifs de prolongation d'activité: la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. » Déjà plus d'une centaine d'entreprises ont été approchées parmi lesquelles Eurodisney, Bouygues, McDonald's, mais aussi Umicore, les Galeries Lafayette ou Kuoni.

« Le marché bouge, c'est une certitude, les demandes des entreprises se font de plus en plus nombreuses », confirme Thierry Vachier, directeur exécutif prévoyance santé France de Siaci Saint-Honoré. Ce courtier, spécialiste de la retraite collective, a développé depuis plusieurs années une expertise en reconstitution de carrière à travers deux types d'offres: une "VIP" conçue pour les managers; une autre plus standardisée qui s'appuie sur un outil web et permet à tout salarié de faire le point sur sa situation (historique des droits acquis, actualisation, projection, etc.). « Le bilan retraite est un support idéal pour informer à la fois individuellement chacun sur ses droits potentiels et collectivement les DRH sur l'évolution des rythmes de départ en retraite des 4-5 prochaines années, remarque Françoise Kleinbauer, directrice générale de France retraite (groupe Adding), autre intervenant "historique" (avec Maximis Retraite, Novelv, Optimaretraite, etc.) du bilan retraite pour les particuliers et les entreprises. Nous travaillons essentiellement avec les DRH et sommes par-

ticulièrement présents depuis quelques mois dans l'accompagnement des plans seniors. »

Même démarche chez Essor conseils, nouveau venu sur le marché du bilan retraite à travers son entité Essor retraite. « Nous intervenons nous aussi dans le cadre des plans seniors en proposant des bilans personnalisés qui s'inscrivent dans le champ de l'accord, qu'il s'agisse des actions que doivent mener les entreprises de plus de 50 salariés en matière d'anticipation de l'évolution des carrières de leurs seniors et l'aménagement des fins de carrière », explique Thomas Samsonoff, responsable clientèle d'Essor retraite. Toutes ces activités ont évidemment un prix. Très flexible d'une société à l'autre, il peut facilement varier de 1 à 10 selon le contenu de l'offre. Chez Essor conseils par exemple, le bilan de base sera facturé 420 € hors taxe, alors que chez France retraite, les tarifs atteignent d'emblée entre 950 € et 2 000 € (HT) selon les services supplémentaires (recherches à l'étranger, etc.) qu'exigent le cas traité. •

L.D.

Les contrats articles 39 ont subi un sérieux tour de vis fiscal dans le cadre du vote du budget 2011. Et la réforme des retraites rend leur mise en place plus contraignante. Mais la mort – annoncée par certains – de ce dispositif n'est pas pour demain.

Article 39, plus contraignant mais toujours indispensable

Haro sur les retraites "chapeaux"! Déjà très sérieusement pénalisés par la précédente loi de finances (doublement de la contribution libératoire de cotisations due par l'entreprise sur ces régimes), les contrats à prestations définies ont subi un nouveau

coup de canif fiscal dans le cadre du budget 2011.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la contribution sociale due par les entreprises sur les rentes versées (16 %) est exigible dès le 1^{er} euro. Jusqu'à cette date, seule la partie excédant un tiers du plafond

annuel de la Sécurité sociale (Pass) était taxable. Les entreprises qui souhaitent troquer cette contribution sur rentes contre une contribution sur primes ont cependant jusqu'au 31 décembre 2011 pour changer de système. A cela s'est ajoutée l'instauration d'une nouvelle