

Les travailleurs faisant usage du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ancienne prépension) sont toujours nombreux. Dans ce cas les employeurs paient mensuellement une certaine rente complémentaire aux prépensionnés. Et ils en paient le prix: le fardeau administratif incombe en effet au département des Ressources Humaines et/ou au secrétariat social. L'externalisation est une alternative gratifiante.

Outsourcing

Quoique la possibilité de prépension soit de plus en plus découragée et bridée, un grand nombre de travailleurs continue à faire usage de ce régime si celui-ci est proposé. Certaines entreprises souhaitent également faire partir les travailleurs plus tôt, par exemple dans le cadre d'un plan de restructuration. Dans les deux cas, les entreprises prennent un engagement administratif et financier important envers leur travailleurs.

Certaines tâches sont reprises dans une convention de Third Party Administration, telles que l'effectivement des paiements, l'établissement et l'envoi des fiches salariales, le suivi des indexations, etc.

Les prépensionnés peuvent en outre s'adresser à un helpdesk central qui répondra à toutes leurs questions sur les allocations.

Conséquences financières

Le choix d'une TPA a sa raison d'être, non seulement du point de vue administratif, mais également sur le plan financier. Le calcul du coût total tient compte du risque de décès et d'un taux d'actualisation. Les prestations futures sont pour ainsi dire escomptées à aujourd'hui. La prime obtenue ou la prime unique est une dépense unique entièrement déductible sur le plan fiscal. Le passif social disparaît du bilan en un an de temps et l'entreprise peut redémarrer après la restructuration.

Lorsque des négociations sont en cours dans le contexte de restructurations, le plan collectif de rente pourra certainement rassurer les syndicats. Les prépensionnés sont certains de percevoir leur rente, même après la cessation ultérieure éventuelle des activités de l'entreprise.

Il est même plus que souhaitable de sous-traiter les obligations en cas de fermeture d'une filiale belge d'une entreprise étrangère.

Au cas où l'entreprise devrait présenter une garantie bancaire aux partenaires sociaux, le plan collectif de rente est une excellente alternative. Dans ce cas la banque n'imposera plus de frais ou de sûretés supplémentaires à l'entreprise.

Le choix d'une TPA a sa raison d'être, non seulement du point de vue administratif, mais également sur le plan financier

D'où le besoin dans de nombreuses entreprises d'externaliser ces obligations administratives. Vanbreda Risk & Benefits peut, en tant que partenaire indépendant, conseiller ces entreprises d'externaliser les obligations par le biais d'un plan collectif de rente. Ce plan est une assurance de personnes permettant à l'employeur de transférer à un assureur, la charge administrative et financière complète pour ses prépensionnés, et ce moyennant un versement unique.

Conséquences pratiques

La problématique des prépensionnés est souvent lourde à gérer pour le service du personnel. De nombreux prépensionnés posent des questions complémentaires ou complexes et guettent le moment du versement mensuel de la rente.

Comment Vanbreda Risk & Benefits peut vous aider?

Les entreprises qui se trouvent confrontées à la complexité des prépensions peuvent s'appuyer sur l'expertise de Vanbreda Risk & Benefits. Nous examinons le cahier de charges 'externalisation du calcul et du paiement des indemnités de prépension', nous consultons le marché des assurances, faisons une étude comparative, formulons des conseils et implémentons la décision finale.

Contactez-nous

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be