



Quid d'un régime prévoyance mis en cause mais non substitué ?

Par **Shlomo**, le **29/08/2019** à **11:26**

Bonjour à tous,

Je me pose une question en droit social, et les réponses sur lesquelles je tombe sont parfois contradictoires.

Voici le Contexte:

A l'occasion d'une fusion absorption, les accords collectifs du cédant sont automatiquement mis en cause par le cessionnaire à l'issue d'une période de préavis de 3 mois suivant l'opération de transfert d'entreprise.

S'ouvre une période de 12 mois pendant laquelle les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de substitution.

La loi Travail d'août 2016 vient supprimer le délai de préavis, introduit les accords d'anticipation et accord de transition, et remplace la notion d'avantage individuel acquis par le maintien de la rémunération perçue.

*****Mes questions sont les suivantes*****:

A l'issue de la période de survivance de l'accord mis en cause:

----> Quid du régime de prévoyance du cédant institué par accord collectif, lorsque cet accord collectif de prévoyance a été mis en cause mais non substitué par un autre accord?

--> Les salariés transférés bénéficient-ils de leur ancienne couverture de prévoyance, ou sont-ils transférés dans le régime de prévoyance du cessionnaire?

--> Quid des prestations en cours de versement sous l'empire de la prévoyance du cédant?

En effet, le maintien de la rémunération perçue englobe les sommes soumises à cotisations sociales, or les prestations sociales ne sont pas soumises à cotisation, et les prestations seraient donc stoppées?!

Bref, en gros, j'aimerais savoir ce que deviennent les régimes de prévoyance valablement mis en cause mais non substitué par un autre accord.

P.S: je cherche une réponse uniquement dans l'hypothèse où le régime de prévoyance a été mis en cause par accord collectif, et non par DUE ou référendum.

Voilà, un petit casse-tête mais je désespère !

Merci d'avance si quelqu'un perce ce passionnant mystère!