

Circulaire relative aux accords
de transition dans le cadre de
l'intégration des salariés du
Régime de Sécurité sociale des
travailleurs indépendants

29/05/2019

Table des matières

1.	Les dispositions pérennes applicables aux salariés dans le cadre du transfert du contrat de travail lors de la transposition	2
1.1.	Une garantie de maintien de la rémunération brute	2
↗	Le salaire normal des employés et cadres	2
↗	Le salaire normal des agents de direction et des praticiens conseils.....	3
1.2.	L'intégration dans les systèmes de classification et de rémunération du Régime général	4
1.3.	La prise en compte de l'ancienneté	11
1.4.	Le transfert des droits à congés payés annuels.....	12
1.5.	Le congé ancienneté	13
1.6.	Le travail à temps partiel au jour du transfert	14
1.7.	Le compte épargne temps	17
1.8.	Le Plan d'épargne inter-entreprises.....	18
1.9.	Le maintien du statut de cadre dirigeant.....	18
2.	Les mesures transitoires applicables aux salariés transférés après la transposition	21
2.1.	Indemnité de départ à la retraite (jusqu'au 31 décembre 2021)	21
2.2.	Protection sociale complémentaire (jusqu'au 31 décembre 2021)	22
2.3.	Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse.....	24
2.4.	Indemnisation dégressive de la perte de salaire	25
2.5.	Retraite progressive.....	25
2.6.	Droit syndical national.....	26

1. Les dispositions pérennes applicables aux salariés dans le cadre du transfert du contrat de travail lors de la transposition

1.1. Une garantie de maintien de la rémunération brute

Le principe général est de garantir un maintien de leur rémunération aux salariés dont le contrat de travail est transféré au Régime général soit un salaire annuel brut au moins égal à celui perçu avant leur transfert.

Calcul du salaire annuel brut garanti :

Ce calcul est effectué par les caisses déléguées pour la sécurité sociale des indépendants en application de leurs dispositions conventionnelles.

Dans le cadre du transfert de leur contrat de travail, l'article 3.1 du protocole d'accord prévoit un maintien de la rémunération du salarié transféré.

Le salaire annuel normal correspond au salaire brut des 12 mois précédents le transfert.

↳ Le salaire normal des employés et cadres

Aux termes de l'annexe 1 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, le salaire annuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire à savoir :

- Coefficient de base
- Points de compétence
- Allocation de vacances
- Gratification annuelle

Le cas échéant :

- Indemnité de résidence
- Prime d'ancienneté.

Le salaire est calculé sur une base temps plein.

A ce montant s'ajoutent :

- le montant moyen de la part variable visée à l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification perçue au titre des trois derniers exercices qui précèdent le transfert, pour les salariés repositionnés sur un niveau de classification **non éligibles au versement d'une part variable au sein des organismes du**

Régime général de la Sécurité sociale. Ce montant est obtenu en divisant par 3 la somme des montants de part variable perçus au cours des trois exercices considérés.

- et, pour les salariés qui en bénéficiaient le mois précédant le transfert de leur contrat de travail, douze fois le montant mensuel, exprimé en euros, de l'indemnité de résidence servie aux salariés travaillant ou résidant en Ile-de-France, **dès lors que leur contrat de travail est transféré dans un organisme d'Ile-de-France, ou qu'ils continuent à résider dans cette région.**

Compte tenu de la structure salariale annuelle en vigueur au sein du Régime général, le montant ainsi obtenu est divisé par 14 afin d'obtenir le montant du salaire mensuel brut normal, dénommé **[A]**.

Les éléments exclus du salaire brut normal :

Les primes versées de façon exceptionnelle ne sont pas prises en compte dans la base de calcul du maintien de la rémunération.

En outre, il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels ni les rémunérations d'heures supplémentaires.

L'indemnité de résidence, correspondant à 25 % de la rémunération, applicable aux salariés du régime social des indépendants travaillant ou résidant dans les départements d'outre-mer, n'est pas prise en compte dans le salaire annuel brut normal. En effet, les salariés exerçant leur activité dans un organisme d'un département d'outre-mer se verront appliquer les dispositions conventionnelles du Régime général prévoyant une majoration de 40% et non plus celles du RSI prévoyant 25%.

↳ Le salaire normal des agents de direction et des praticiens conseils

S'agissant des agents de direction et des praticiens conseils, le salaire annuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire et le cas échéant la gratification annuelle.

Il ne comprend pas le complément de cadre dirigeant et la part variable de la rémunération respectivement prévus aux articles 7 et 8 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction au sein du RSI et à l'article 21 de la convention collective des praticiens conseils du RSI dans la mesure où des éléments équivalents existent au sein du Régime général.

1.2. L'intégration dans les systèmes de classification et de rémunération du Régime général

Ce calcul est effectué par les organismes du Régime général concernés.

1.2.1. Décomposition de la rémunération selon la structure salariale en vigueur au sein du Régime général de Sécurité sociale

- Coefficient de qualification

Le coefficient de qualification correspond au coefficient de base attaché au niveau de classification correspondant au référentiel de l'emploi de l'organisme du Régime général au sein duquel le salarié est repositionné.

Exemple : pour un salarié positionné sur le niveau 4 de la grille des employés et cadres, le coefficient de qualification est de 240.

Ce coefficient est multiplié par la valeur du point afin d'obtenir le salaire de base.

Pour reprendre, l'exemple précédent, la rémunération de base du salarié positionné sur le niveau 4 est la suivante : $240 \times 7,24342 = 1738,42$

- Points d'expérience

Le nombre de points d'expérience est déterminé en fonction de l'ancienneté acquise au sein des caisses déléguées pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Le salarié bénéficie de 2 points par année d'ancienneté dans la limite de 50 points.

Le nombre de points ainsi déterminé est multiplié par la valeur du point.

Le résultat de cette opération est dénommé **[C]**.

Exemple : le salarié bénéficie d'une reprise d'ancienneté de 12 ans correspondant aux périodes de travail effectuées au sein du régime social des indépendants.

$12 \times 2 = 24$ points d'expérience

Le nombre de points d'expérience est multiplié par la valeur du point en vigueur au sein du Régime général.

Le montant correspondant aux points d'expérience est établi ainsi :
 $24 \times 7,24342 = 173,84$ euros

- Points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008 (pour les salariés repositionnés dans un emploi jusqu'au niveau 5A de la grille des employés et cadres, 4^E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, et Niveau II B de la grille des informaticiens)

Le salarié ne peut être rémunéré sur la base de coefficients développés inférieurs aux coefficients développés prévus dans le tableau ci-dessous.

Pour rappel, le coefficient développé est constitué du coefficient de qualification majoré des points d'expérience et de compétence.

Grille des employés et cadres

Niveau de classification	Coefficient de qualification	Coefficient développé garanti
Niveau 1	190	205
Niveau 2	198	206
Niveau 3	215	221
Niveau 4	240	244
Niveau 5 A	260	262

Grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

Niveau de classification	Coefficient de qualification	Coefficient développé garanti
Niveau 1 E	190	205
Niveau 2 E	198	206
Niveau 3 E	215	221
Niveau 4 E	240	244

Grille des informaticiens

Niveau de classification	Coefficient de qualification	Coefficient développé garanti
Niveau I A	215	221
Niveau I B	240	244
Niveau II A	260	262
Niveau II B	260	262

Pour reprendre l'exemple du salarié positionné sur un niveau 4, avec 12 ans d'ancienneté soit 24 points d'expérience. Son coefficient développé est de 240 + 24, soit 264 points. Il ne peut prétendre à l'attribution de points supplémentaires dans la mesure où le coefficient garanti du niveau 4 (244) est atteint.

Un salarié positionné sur un niveau 3, avec une ancienneté de deux ans, soit 4 points d'expérience, doit bénéficier de 2 points supplémentaires.

- Mesure salariale de 1,65 %

La mesure se calcule sur le coefficient de qualification.

Pour les salariés bénéficiant des points supplémentaires issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008, la mesure se calcule sur le coefficient développé garanti (tableau ci-dessus).

La mesure salariale de 1,65% se calcule en deux temps :

- Un premier calcul s'effectue sur 1% du coefficient de qualification ou sur 1% du coefficient développé pour les salariés bénéficiaires des points supplémentaires issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008 ;
- Un second calcul permet de garantir une augmentation minimale de 10 euros sur les 0,65% conformément à l'article 1^{er} du Protocole d'accord du 15 septembre 2015 relatif à la rémunération dans les organismes du régime général de Sécurité sociale.

Exemple pour un salarié de niveau 2 qui ne bénéficie pas de points d'expérience :

$206 \times 7,24342 \times 0,65\% = 9,69 \text{ €}$.

Le salarié doit percevoir 10 euros au minimum.

$206 \times 7,24342 \times 1\% = 14,92 \text{ €}$

Le montant de la mesure salariale est de 24,92 euros.

1.2.2. Détermination de la rémunération applicable au sein du Régime général de Sécurité sociale

La rémunération au sein du Régime général est obtenue en additionnant l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire mensuel à savoir :

- Coefficient de qualification
- Points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008 (le cas échéant)
- Mesure salariale de 1,65 %

Le résultat ainsi obtenu est dénommé **[B]**.

Il convient d'ajouter à ce résultat les points d'expérience **[C]**.

Exemple :

Un salarié est positionné sur un emploi de niveau 3, il a 26 ans d'ancienneté au RSI. Sa rémunération s'établit ainsi :

	Coefficient de qualification	$215 \times 7,24342 = 1557,33$	1557,33
[B]	Points issus du protocole d'accord du 31 décembre 2008	Le salarié ne bénéficie pas de points supplémentaires dans la mesure où son coefficient développé est supérieur au coefficient développé garanti (221 pour le niveau 3).	/
	Mesure salariale 1,65 %.	$221 \times 7,24342 \times 0,65\% = 10,40$ $221 \times 7,24342 \times 1\% = 16$	26,40
[C]	Points d'expérience	2 points \times 26 ans = 52. Le nombre de points d'expérience est limité à 50. $50 \times 7,24342 = 362,17$	362,17
	Rémunération totale mensuelle		1945,90 €

↳ Situation des salariés dans les DOM

Une fois déterminée la rémunération au sein du Régime général en application de l'article 3.2 du présent accord, il est fait application de la majoration de salaire prévue pour les salariés du Régime général de Sécurité sociale à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel de Sécurité sociale des départements d'outre-mer.

La majoration de salaire à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 s'applique de façon identique aux employés et cadres, aux agents de direction aux praticiens conseils.

1.2.2. Détermination de l'écart entre la rémunération annuelle garantie et la rémunération applicable au sein du Régime général de Sécurité sociale

L'écart entre la rémunération annuelle garantie et la rémunération applicable au sein du Régime général s'établit ainsi :

Le différentiel est traduit en points de compétence. Ces points sont attribués dans la limite de la plage d'évolution salariale.

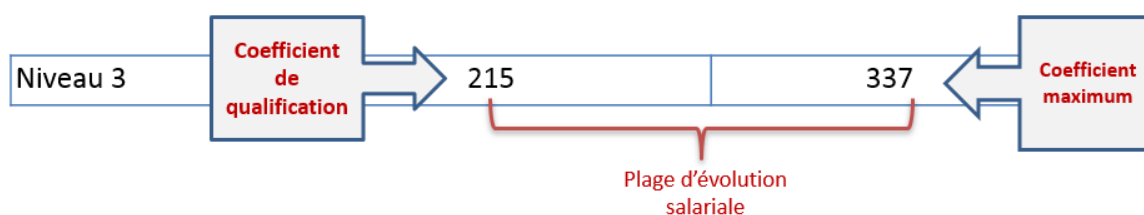
Pour rappel, l'attribution des points d'expérience étant une mesure d'application automatique, il s'ensuit que 50 points doivent être réservés aux points d'expérience sur la plage d'évolution salariale.

Le nombre de points de compétence ainsi attribué ne peut en aucun cas conduire à dépasser le coefficient maximum du nouveau niveau de qualification du salarié transféré, conformément aux dispositions du protocole d'accord du 30 novembre

2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois au sein du Régime général.

Exemple pour un salarié de niveau 3, coefficient de qualification : 215
Coefficient maximum 337.

Le découpage de la plage salariale donne $215 + 50 = 265$, soit $337 - 265 = 72$ **points de compétence** peuvent être attribués au maximum.



L'écart de rémunération résultant de l'application de la formule **[A] - [B + C]** est traduit en nombre de points de compétence, limité au nombre de points maximum pouvant être attribués afin de respecter la plage d'évolution salariale concernée.

Pour ce faire, le différentiel est divisé par la valeur du point en vigueur au sein du Régime général afin d'être traduit en points de compétence. Le résultat est arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

Pour reprendre l'exemple précédent (salarié positionné sur le niveau 3, avec 26 ans d'ancienneté), en considérant que sa rémunération mensuelle garantie s'élève à 2160,89 euros.

Le calcul de l'écart de rémunération mensuelle s'effectue en soustrayant du salaire perçu au sein du RSI, le montant de celui correspondant à l'emploi occupé au sein du Régime général, soit : $2160,89 - 1945,90 = 214,99$ euros.

L'écart de rémunération s'élève à 214,99 euros.

Ce qui correspond en nombre de points de compétence à : $214,99 / 7,24342 = 29,68$ arrondis à 30 points.

Le nombre maximum de points de compétence pouvant être attribué est respecté (72 pour un niveau 3).

1.2.3. Situation du salarié qui dépasserait le coefficient maximum de son nouveau niveau de qualification.

Lorsque le salaire mensuel garanti est supérieur à la rémunération correspondant au coefficient maximum du nouveau niveau de qualification du salarié transféré, le salarié concerné perçoit une indemnité différentielle lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente.

Cette indemnité est exprimée en points. Elle est calculée ainsi :

$$\frac{[\text{Ecart mensuel en euros} - (\text{points de compétence attribués} \times \text{valeur du point})]}{\text{Valeur du point}}$$

Le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

L'indemnité différentielle suit la valeur du point.

A l'occasion d'une promotion, l'indemnité différentielle entre dans la base de calcul de l'ancien salaire pour l'application de la règle des 105% prévue à l'article 33 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957. Elle est alors recalculée en fonction du nouveau salaire.

Exemple : le salarié dispose d'une rémunération mensuelle garantie de 2603,54 € et de 10 ans d'ancienneté. Il est positionné sur un emploi de niveau 4.

Le calcul de l'écart de rémunération mensuelle s'effectue en soustrayant du salaire perçu au sein du RSI, le montant de celui correspondant à l'emploi occupé au sein du régime général, soit : $2603,54 - 1912,45 = 691,09 / 7,24342 = 95,41$

Le nombre maximum de points de compétence pouvant être attribué sur le niveau 4 est de 87 (coefficient de base du niveau 4 : 240 + 50 points réservés à l'expérience = 290) ; $(377 - 290 = 87)$

Le salarié bénéficie de 87 points de compétence, le reliquat est versé sous forme d'indemnité différentielle.

$691,09 - (87 \times 7,24342) = 60,91$ euros / $7,24342 = 8,41$ arrondis à 9 points.
Le salarié percevra une indemnité différentielle de 9 points.

La rémunération définitive du salarié sera la suivante :

Coefficient de qualification (240 points) : 1738,42 €

Points d'expérience (20 points) : 144,87 €

Points de compétence (87 points) : 630,18 €

Indemnité différentielle (9 points) : 65,19 €

Mesure 1,65 : 29,16 €

Soit une rémunération mensuelle de **2607,82 €**. La rémunération mensuelle garantie est respectée (2603,54 €).

↳ Règles spécifiques aux agents direction et aux praticiens conseils

De la même manière, s'agissant des praticiens conseils, et des agents de direction, le nombre de points ainsi attribué ne peut en aucun cas conduire à dépasser le coefficient maximum du nouveau niveau de qualification du salarié transféré. Dans

ce cadre, le salarié concerné perçoit une indemnité différentielle lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente.

↳ Rappel relatif à l'application de la règle des 105% pour les agents de direction :

S'agissant des agents de direction, en cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, l'article 2.3 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 prévoit que les points d'évolution salariale acquis sont supprimés.

Dans ce cas, l'agent de direction bénéficie, dès sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

↳ Rappel relatif à l'augmentation de la rémunération des praticiens conseils en cas de promotion :

S'agissant des praticiens conseils l'article 4 de la Convention collective des praticiens conseils, prévoit qu'en cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points d'évolution salariale acquis au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle sont supprimés. Les points d'expérience professionnelle acquis sont maintenus, dans la limite de la plage maximale de points d'expérience correspondant au nouveau niveau de qualification.

Le praticien-conseil concerné bénéficie dès sa prise de fonction, dans la limite de la plage d'évolution salariale de son nouveau niveau de qualification, d'une rémunération supérieure d'au moins 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. Cette garantie est assurée, le cas échéant, par l'attribution de points de contribution professionnelle.

↳ *Information du salarié*

Lorsque le salaire 2019 est arrêté, le directeur de l'organisme d'affectation notifie par écrit la rémunération définitive au salarié.

Une fois le transfert effectué, le salarié peut contester ce résultat auprès du directeur de son organisme d'accueil. Ce dernier dispose d'un mois pour apporter une réponse. En l'absence de réponse ou si le désaccord persiste, la cellule mobilité mise en place au niveau national

peut être saisie dans un délai d'un mois. Elle dispose d'un délai d'un mois pour apporter une réponse au salarié concerné.

1.3. La prise en compte de l'ancienneté

1.3.1. La prise en compte de l'ancienneté

Conformément aux **articles 4 des accords de transition** des employés et cadres, agents de direction et praticiens conseils du 8 mars 2019, l'ancienneté acquise par le salarié au sein des CDSSTI est prise en compte selon les modalités applicables au sein des CDSSTI.

En pratique, cette ancienneté est transmise à l'organisme d'accueil du Régime général par la CDSSTI.

Cette ancienneté est prise en compte exclusivement pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions **conventionnelles** du Régime général faisant appel à une condition d'ancienneté, telle que par exemple la détermination du nombre de points d'expérience acquis pour les employés et cadres, dans la limite de 50 points.

En outre, dans le cadre de la reprise ancienneté visée à l'article 4 de ces accords, les partenaires sociaux considèrent que l'accès aux activités sociales et culturelles existant dans les organismes accueillant les salariés des CDSSTI doit leur être ouvert dès le transfert de leur contrat de travail dans la mesure où l'ancienneté acquise est prise en compte.

Il en est ainsi lorsque le CSE, ou le CE, subordonne le bénéfice d'activités sociales et culturelles en fonction d'un critère d'ancienneté du salarié.

1.3.2. Les entretiens professionnels

L'article L6315-1 du code du travail dispose :

« 1. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (...)

Il. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (...) »

Cette durée légale de 6 ans s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, un nouveau cycle de 6 ans prend effet à compter de la date du transfert du contrat de travail.

1.4. Le transfert des droits à congés payés annuels

- Postérieurement au transfert de son contrat de travail, le salarié bénéficie des congés annuels non pris auxquels il s'est ouvert droit au sein du RSI.

Illustration : Un salarié d'une CDSSTI est transféré dans un organisme du Régime général le 1^{er} janvier 2020.

Le salarié avait acquis dans l'organisme cédant 25 jours de congés payés durant la période d'acquisition du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019. Il en a utilisé 15 au 31 décembre 2019. Il lui reste un **solde** de 10 jours de congés payés acquis et **non pris au jour du transfert** dans le Régime général.

Le salarié pourra prendre ce solde de 10 jours de congés payés avant le 30 avril 2020, selon les modalités en vigueur dans la caisse du Régime général d'accueil.

- L'article 5.1 des accords de transition prévoit également que la période d'activité au sein du RSI est considérée comme temps de présence pour l'acquisition des droits à congés payés au niveau de l'organisme de Sécurité sociale du Régime général au sein duquel le contrat de travail a été transféré.

Illustration : S'agissant du calcul du droit à congés annuels pour la période d'acquisition du 1^{er} juin 2019¹ au 31 mai 2020, la CDSSTI et l'organisme d'accueil du Régime général sont considérés comme un seul et même employeur.

Pour reprendre l'illustration précédente, le salarié bénéficiera au 1^{er} juin 2020 d'un droit à congés calculé sur la période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020, indépendamment de son transfert au 1^{er} janvier 2020. Le salarié pourra prendre ces congés ainsi déterminés selon les modalités en vigueur dans la caisse du Régime général d'accueil, durant la période de prise du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021. Ceci sous réserve que les périodes d'acquisition ou de prise de congés, voire les deux n'aient pas été modifiées par accord collectif.

1.5. Le congé ancienneté

Les dispositions conventionnelles concernant le RSI étant plus favorables que celles du Régime général, le nombre de jours de congés ancienneté acquis antérieurement au transfert du contrat de travail est maintenu.

En revanche, conformément aux **articles 5.2 des accords de transition**, à compter du transfert du contrat de travail au sein d'un organisme du Régime général, les droits à congés supplémentaires au titre de l'ancienneté sont décomptés en application des seules dispositions conventionnelles² du Régime général.

Illustration :

Un salarié comptant 20 ans d'ancienneté au RSI, bénéficie, conformément aux dispositions conventionnelles du RSI, de 4 jours de congés payés au titre de l'ancienneté au sein de la CDSSTI. La date de son point de départ ancienneté est le 1^{er} avril 1995.

Il est transféré au 1^{er} janvier 2020.

Lors de l'évaluation de ses droits à congés payés au 1^{er} juin 2020, la caisse d'accueil du Régime général lui attribuera 0,5 journée de congé ancienneté (correspondant à la tranche de 5 ans d'ancienneté du 1^{er} avril 2015 au 1^{er} avril 2020).

¹ Article R3141-4 du code du travail

² C'est-à-dire :

- Employés et cadres : article 38 c) de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 ;
- Agents de direction : article 10 de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 ;
- Praticiens conseils : article 19.2 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006.

En outre, le nombre de jours de congés ancienneté acquis antérieurement au transfert, soit quatre jours, étant maintenu, le droit à congés ancienneté notifié au salarié le 1^{er} juin 2020 sera de 4,5 jours, à utiliser à compter du 1^{er} mai 2020 selon les modalités en vigueur dans la caisse du Régime général d'accueil.

1.6. Le travail à temps partiel au jour du transfert

1.6.1. Le transfert du contrat de travail des salariés à temps partiel

- Les accords de transition³ applicables aux employés et cadres et aux praticiens conseils prévoient que les salariés transférés exerçant leur activité à temps partiel au sein du RSI, continuent de travailler au sein de leur nouvel organisme employeur selon la quotité horaire prévue par leur contrat de travail au jour du transfert.

Les agents de direction transférés exerçant leur activité à temps partiel au sein du RSI, continuent de travailler au sein de leur nouvel organisme employeur selon les modalités prévues par leur contrat de travail au jour du transfert⁴.

Le changement de la quotité horaire prévue par le contrat de travail constituant une modification du contrat, l'acceptation exprès du salarié est requise. Elle est alors formalisée par un avenant au contrat de travail.

- Les accords de transition précisent que les conditions de renouvellement du temps partiel sont régies par les dispositions conventionnelles applicables au sein du nouvel organisme :

- Dans l'hypothèse où l'autorisation de travailler à temps partiel a été donnée au sein de la CDSSTI **à titre temporaire**, le salarié continue de travailler au sein de l'organisme du Régime général d'accueil selon la quotité horaire prévue dans son contrat au jour du transfert, jusqu'au terme de l'autorisation initialement prévue.

Les conditions de renouvellement du travail à temps partiel sont celles du Régime général.

³- Pour les employés et cadres : article 6 du protocole d'accord du 8 mars 2019

- Pour les praticiens conseils : Article 7 du protocole d'accord du 8 mars 2019

⁴ Article 7 du protocole d'accord du 8 mars 2019

- Si l'avenant au contrat de travail à temps partiel a été conclu au sein de la CDSSTI **pour une durée indéterminée**, la modification de la durée contractuelle de travail est subordonnée à l'acceptation exprès du salarié.

L'organisme d'accueil doit accepter toute demande d'augmentation du temps de travail ou de passage à temps plein formulée dans l'année qui suit le transfert⁵.

▪ Certains salariés à temps partiel des caisses déléguées bénéficient de jours de repos RTT.

Le sort de ces jours de repos RTT des salariés à temps partiel dépend de la source juridique qui les a institués :

- Si ces jours de repos RTT sont prévus par l'avenant au contrat de travail autorisant le salarié à travailler à temps partiel, la suppression des jours de repos RTT constitue une modification du contrat qui suppose l'acceptation exprès du salarié.

- Si ces jours de repos RTT, tout en étant indépendants des heures excédentaires effectuées dans le cadre des horaires individualisés, ne figurent pas dans le contrat de travail, ils ne s'imposent pas à l'organisme du Régime général, nouvel employeur.

1.6.2. Les aides au passage à temps partiel en cours au jour du transfert

Il avait été conclu au sein du RSI un accord, du 7 janvier 2016, destiné à accompagner les personnels à l'occasion de la mise en place d'un projet d'évolution des réseaux du RSI au plan national, le projet Trajectoire.

Dans ce cadre, l'accord RSI⁶ prévoyait deux mesures d'aide au passage à temps partiel.

⁵ Mêmes articles

⁶ Article 6 de l'accord RSI du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels

Le projet Trajectoire a été de fait interrompu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 qui prévoit désormais l'intégration du RSI dans le Régime général.

Dans ce cadre, l'accord de transition du 8 mars 2019, article 6, conclu entre l'Ucanss et les organisations syndicales nationales du RSI prévoit que les employés et cadres ayant néanmoins bénéficié des aides précitées avant l'abandon du projet Trajectoire en conservent le bénéfice jusqu'à l'extinction de leurs droits.

Ces mesures sont les suivantes :

► la possibilité de réduire son temps de travail tout en maintenant l'assiette de cotisations d'assurance vieillesse y compris de retraite complémentaire, à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial, et ce jusqu'au départ à la retraite du salarié.

L'accord RSI du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels, article 6, ouvre cette mesure au salarié à compter de 55 ans.

Ce dispositif de maintien de l'assiette des cotisations assurance vieillesse et retraite complémentaire est également prévu par l'accord relatif au contrat de génération du RSI du 22 juin 2017 pour les salariés à compter de 55 ans.

Aux termes de l'accord RSI, « *les cotisations sont alors partagées selon les conditions conventionnelles* » du RSI, c'est-à-dire que le salarié prend en charge ses cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, y compris celles correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base du temps de travail initial et celles calculées sur la base du travail à temps partiel.

Illustration : Un salarié du RSI, âgé de 56 ans, travaillant à temps plein, a été autorisé à travailler à temps partiel en 2017 dans le cadre de l'accord du 7 janvier 2016.

Les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sont calculées sur la base de son salaire à temps plein, jusqu'à son départ en retraite, et ce postérieurement au transfert de son contrat de travail dans le Régime général.

Le salarié prend en charge l'ensemble de ses cotisations salariales correspondantes.

► La seconde mesure concerne le salarié âgé d'au moins 55 ans qui réduit son temps de travail jusqu'à son départ en retraite. Il peut bénéficier, pendant une durée de 3 ans maximum d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail à raison de :

- pour la première année, 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail,
- 40% la deuxième année, 30% la troisième année.

Illustration :

Un salarié a été autorisé à travailler à temps partiel en novembre 2017 dans le cadre de l'aide prévue par l'accord RSI du 7 janvier 2016.

Il a bénéficié à ce titre d'une indemnisation dégressive de la perte de son salaire consécutive à son passage à temps partiel jusqu'en novembre 2018 de 50%, et jusqu'en novembre 2019 de 40%.

Il continuera de bénéficier, après son transfert dans le Régime général jusqu'en novembre 2020 au maximum, de l'indemnisation dégressive de la perte de salaire de 30 % au titre de la troisième année, laquelle constitue l'extinction de ses droits à cette mesure.

Signalement : Cette situation doit être distinguée de l'indemnisation dégressive de la perte de salaire en cas de réduction du temps de travail intervenant dans le cadre des mesures en faveur des salariés en fin de carrière, visée dans la partie 2.4 de la présente circulaire (cf. articles 10.1 des accords de transition des employés et cadres et des agents de direction, article 9.1 de l'accord de transition des praticiens conseils).

En effet, ces mesures ne sont ouvertes que dans le cadre de la transformation du RSI.

1.7. Le compte épargne temps

Les articles 5.3 des accords de transition prévoient que les droits inscrits au compte épargne temps (CET) du salarié dans la CDSSTI d'origine sont transférés auprès de l'organisme d'accueil du Régime général.

S'agissant du plafond de jours épargnés, l'article 4 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes du Régime général stipule que le nombre de jours épargnés ne peut excéder 60 jours, sauf épargne pour l'indemnisation d'un congé de fin de carrière à compter de 57 ans.

Pour les salariés qui, à la date du transfert, auraient épargné un nombre de jours supérieur à 60 jours, ce plafond n'est pas appliqué.

Les salariés concernés ne pourront pas épargner de nouveaux droits tant que les droits inscrits au CET seront supérieurs ou égaux au plafond précité de 60 jours,

sauf en cas d'épargne destiné à un congé de fin de carrière dans les conditions du protocole d'accord du 8 mars 2016.

Illustration : Un salarié d'une CDSSTI transféré, âgé de 55 ans a épargné 100 jours sur son CET au jour du transfert dans le Régime général.

Il ne pourra plus épargner davantage dans le Régime général jusqu'à l'âge de 57 ans, date à laquelle il pourra épargner de nouveau s'il souhaite bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Ce salarié peut également selon son choix :

- demander la monétisation de droits inscrits dans le CET soit avant son transfert, un accord ayant été conclu par la CNDSSSTI accordant un droit à la monétisation, soit après son transfert dans les conditions de l'organisme d'accueil du Régime général ;

- et/ou faire le choix de transférer des droits inscrits dans son CET dans le PERCO du Régime général. Dans ce cas, les sommes transférées dans le PERCO font l'objet d'un abondement de l'employeur, dans les conditions et modalités des protocoles d'accords du 13 février 2018.

1.8. Le Plan d'épargne inter-entreprises

Un transfert collectif sera réalisé pour les détenteurs d'un des trois PEI en vigueur actuellement pour les salariés. Le transfert sera réalisé au plus proche du premier trimestre 2020, préalablement à la campagne intéressement pour l'ensemble des salariés, selon des modalités analogues à celles déployées pour le transfert de PEI de Natixis chez Amundi pour les salariés du Régime général en 2019.

Les salariés auront la faculté de pouvoir ouvrir un plan d'épargne chez Amundi (PEI et/ou PERCOI) dès leur transfert au Régime général qu'ils soient ou non déjà détenteurs d'un PEI.

1.9. Le maintien du statut de cadre dirigeant

- Le principe : Le maintien du statut de cadre dirigeant

► L'article 6 de l'accord de transition des **agents de direction** prévoit que les salariés transférés bénéficiant du statut de cadre dirigeant, continuent de relever, **à titre personnel** et au moment du transfert, de ce statut au sein du nouvel organisme employeur.

Dans ce cadre, les intéressés bénéficient des dispositions conventionnelles qui y sont attachées au sein des organismes du Régime général. En d'autres termes, les points de cadre dirigeant sont versés et les 8 jours de congés annuels supplémentaires sont attribués, à titre personnel, même si l'agent de direction transféré n'exerce pas la fonction de cadre dirigeant au sens du Régime général.

En revanche, en cas de mutation au sein d'un autre organisme du Régime général après le transfert, cette garantie n'est plus applicable. Ainsi, un agent de direction postulant à un emploi non éligible au statut de cadre dirigeant ne se verra plus appliquer ces dispositions.

- Les points de cadre dirigeants :

L'article 2 du protocole d'accord du 24 avril 2002 prévoit, au profit des cadres dirigeants des organismes du Régime général une prime en points.

Cette prime est fixée à 50 points pour les directeurs et 30 points pour les agents comptables.

Les directeurs- adjoints et sous- directeurs ayant le statut de cadre dirigeant au sein des CDSSTI bénéficient après leur transfert d'une prime de 30 points à ce titre.

- 8 jours de congés payés supplémentaires

L'agent de direction relevant du statut de cadre dirigeant au sein des CDSSTI bénéficie de 8 jours de congés payés supplémentaires après son transfert, même si l'intéressé n'exerce pas la fonction de cadre dirigeant au sens du Régime général.

Pour mémoire, la circulaire de l'Ucanss du 21 février 2003 transmettant une note technique relative à l'application du Protocole du 24 avril 2002 relatif au personnel de direction des organismes du Régime général précise que le bénéfice de ces 8 jours de congés supplémentaires est subordonné à la condition de l'ouverture d'un droit à congé principal, quelle que soit sa durée, cette condition s'appréciant au 1^{er} juin de chaque année.

► Il en est de même⁷ pour **les praticiens conseils occupant au sein des CDSSTI les emplois de médecin conseil régional et de médecin conseil régional adjoint** bénéficiant du statut de cadre dirigeant.

Ils continuent de relever, au moment du transfert, à titre personnel, de ce statut selon l'article 6.3.1 de la convention collective des praticiens conseils du Régime général du 4 avril 2006.

Dans ce cadre, le médecin conseil régional bénéficiera d'une prime de cadre dirigeant de 50 points et le médecin conseil régional adjoint d'une prime de cadre dirigeant de 30 points, ainsi que de 8 jours de congés supplémentaires⁸, dans les conditions et modalités de la convention collective des praticiens conseils du Régime général du 4 avril 2006.

- Exception :

L'agent de direction transféré qui souhaite volontairement ne plus relever du statut de cadre dirigeant peut en faire la demande⁹. Dans cette hypothèse, l'agent de direction se voit appliquer un temps de travail déterminé sur la base d'une convention annuelle de forfait en jours, dûment conclue, équivalent à celui des agents de direction, non cadres dirigeants, du Régime général.

Ce choix peut être effectué aux fins par exemple de bénéficier de l'indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction de son temps de travail dans le cadre des mesures en faveur des salariés en fin de carrière (cf. ci-dessous indemnisation dégressive de la perte de salaire, partie 2.4 de la présente circulaire).

L'intéressé ne bénéficie alors plus des points de cadre dirigeants précités, ni des congés supplémentaires liés à ce statut.

Il en est de même des médecins conseils régionaux et des médecins conseils régionaux adjoints précités : les intéressés souhaitant volontairement ne pas relever du statut de cadre dirigeant se voient appliquer un temps de travail annuel déterminé sur la base d'un forfait annuel en jours, équivalent à celui des praticiens conseils non cadre dirigeant du Régime général¹⁰.

⁷ Article 6 de l'accord de transition des praticiens conseils

⁸ Article 19.2 de la convention collective des praticiens conseils du Régime général du 4 avril 2006 : 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour le praticien conseil ayant la qualité de cadre dirigeant

⁹ Article 6 de l'accord de transition des agents de direction

¹⁰ Article 6 de l'accord de transition des praticiens conseils

2. Les mesures transitoires applicables aux salariés transférés après la transposition

Les titres III des accords de transition prévoient des dispositions temporaires. Il s'agit de mesures transitoires applicables aux salariés transférés pour une durée déterminée.

2.1. Indemnité de départ à la retraite (jusqu'au 31 décembre 2021)

Les articles 8 de l'accord de transition relatif aux employés et cadres et 9 de l'accord de transition relatif aux agents de direction prévoient que jusqu'au 31 décembre 2021, il conviendra de faire un comparatif des indemnités de départ en retraite prévues par les conventions collectives du Régime général et du RSI. Les salariés pouvant prétendre au bénéfice d'une telle indemnité se verront alors appliquer le mode de calcul le plus favorable.

En effet, tout départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2020 (c'est à dire toute demande de départ à la retraite formalisée auprès de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2021), permet au salarié de bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite la plus favorable entre celle prévue par les dispositions conventionnelles applicables au RSI et les dispositions applicables au Régime général.

S'agissant des praticiens conseils, les modalités de calcul étant identique à celles du Régime général, une telle disposition n'a pas de raison d'être.

Les dispositions conventionnelles du RSI prévoient, tant pour les agents de direction que pour les employés et cadres que l'indemnité de départ en retraite est égale à autant de dixièmes de salaire mensuel normal que le salarié compte d'années de présence, sans qu'au-delà de 10 années, cette indemnité puisse être inférieure au tiers de son salaire annuel normal, ce dernier étant égal au produit du salaire mensuel normal par le nombre de mois de rémunération correspondant à la structure salariale annuelle en vigueur (soit 14 mois).

S'agissant des conventions collectives applicables au sein du Régime général :

L'article 58 de la convention collective des employés et cadres et l'article 20 de la convention collective des agents de direction prévoient que l'indemnité de départ en retraite correspond à :

Dernière rémunération mensuelle X 14

4

Il en résulte qu'au-delà de 10 ans d'ancienneté, les dispositions de la convention collective du RSI sont plus favorables.

Ainsi, pour les salariés entrant dans le champ de l'accord qui partiront à la retraite après le transfert et, au plus tard, le 31 décembre 2021, l'indemnité devra être calculée conformément au tableau suivant :

Nombre d'années d'ancienneté	Formule de calcul de l'IDR
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté	$\frac{\text{Dernière rémunération mensuelle} \times 14}{4}$
Au-delà de 10 ans d'ancienneté	$\frac{\text{Dernière rémunération mensuelle} \times 14}{3}$

Par ailleurs, les périodes d'exercice d'activité à temps partiel dans les conditions visées aux points 2.3, 2.4 et 2.5 de la présente note sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Il en est de même concernant les salariés bénéficiant des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du Protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de génération applicable aux salariés du RSI.

Notons que l'article 9.2 de l'accord de transition des praticiens conseils vise l'article 8 relatif au plan d'épargne inter-entreprises (PEI), au lieu de faire référence à l'article 9 relatif aux mesures en faveur des salariés en fin de carrière.

2.2. Protection sociale complémentaire (jusqu'au 31 décembre 2021)

Compte tenu des différences entre la structure de la cotisation au régime complémentaire de frais de santé du RSI et celle applicable au Régime général, les salariés ayant les rémunérations les moins élevées voyaient leur cotisation augmenter. Les signataires de l'accord ont donc souhaité prévoir une compensation sous forme d'une indemnité exprimée en points.

a) Champ d'application

Ces dispositions sont prévues à l'article 9 de l'accord de transition couvrant le champ des employés et cadres. Elles ne visent que les salariés relevant du champ conventionnel des employés et cadres qui, à la suite au transfert, relèvent d'une adhésion « famille » au régime complémentaire de frais de santé du Régime général.

Ainsi, les salariés adhérant en « isolé » sont exclus du dispositif car ils ne connaîtront pas d'augmentation de cotisations.

b) Montant de l'indemnité

L'indemnité visant à compenser l'augmentation de la cotisation au régime complémentaire de frais de santé est versée mensuellement de manière forfaitaire en fonction du surcoût annuel constaté. Le montant correspond au tableau suivant :

Montant annuel du surcoût	Montant de l'indemnité
Surcoût constaté inférieur à 100€	1 point
Surcoût constaté au moins égal à 100€ et inférieur à 200€	2 points
Surcoût constaté au moins égal à 200€ et inférieur à 300 €	3 points
Surcoût au moins égal à 300€	4 points

Cette indemnité n'est pas proratisée en fonction du temps de travail du salarié. Elle n'entre pas dans la base de calcul de la règle des 105% en cas de promotion. Dans ce dernier cas de figure, elle devra cependant être recalculée en tenant compte de la nouvelle rémunération.

En pratique, il convient de comparer le montant total de la part salariale des cotisations au régime de frais de santé du RSI sur l'année 2019 avec la part salariale de cotisations au régime frais de santé du régime général.

Les cotisations à la complémentaire santé du Régime général sont décomposées en 2 parties : la partie forfaitaire correspondant au taux de 0,656 % sur la base du plafond de sécurité sociale (donc 12 plafonds) et la partie en pourcentage 1,582% sur le salaire dans la limite du plafond de sécurité sociale. C'est ce calcul qui doit être reproduit pour effectuer la comparaison.

Le nombre de points déterminé sera versé chaque mois, tout au long de l'année.

c) Modalités de versement

Elle est versée chaque mois jusqu'au 31 décembre 2021 à la condition que le salarié continue de relever de l'adhésion « famille ».

Ainsi, si un salarié bascule en cotisation isolée (parce que ses enfants sont couverts obligatoirement par le régime mis en place par le nouvel employeur de son conjoint par exemple), il ne pourra plus prétendre au versement de cette indemnité.

2.3. Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein.

Alors que l'accord relatif au contrat de génération applicable au sein du Régime général réserve ce dispositif aux salariés bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein, le bénéfice en est ici ouvert quelle que soit la durée hebdomadaire de travail. Dans tous les cas, **le passage à temps partiel suppose l'accord de l'employeur.**

La prise en charge des cotisations inclue la part salariale et la part patronale au régime de base et au régime complémentaire d'assurance vieillesse.

Les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1963, qui sont autorisés à travailler à temps partiel bénéficient de la prise en charge par leur organisme employeur des cotisations d'assurance vieillesse sur la base de leur salaire correspondant à un temps plein.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il remplit bien toutes les conditions. Cette preuve peut être apportée par tout moyen.

La prise en charge dure tant que le salarié travaille à temps partiel et jusqu'à son départ en retraite.

S'agissant des agents de direction et des praticiens conseils, pour l'application de cette mesure, le bénéfice d'une convention de forfait réduite est assimilé à un travail à temps partiel.

2.4. Indemnisation dégressive de la perte de salaire

Les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1961 qui réduisent leur temps de travail après avoir intégré un organisme du Régime général de Sécurité sociale, bénéficient d'une prise en charge d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire pendant une durée de trois ans dans les conditions suivantes :

- La première année, l'employeur compense 50% de la différence entre le salaire mensuel dû en application du temps partiel et le salaire mensuel précédant la réduction du temps de travail.
- La deuxième année, cette compensation est réduite à 40% de la différence.
- La troisième année, cette compensation est réduite à 30% de la différence.

Le bénéfice de cette disposition doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé avant le début de sa mise en œuvre. Cet avenant précise les nouveaux horaires de travail et la mise en œuvre de la compensation décrite ci-dessus.

Par ailleurs, le salarié qui s'est engagé dans ce dispositif peut, à tout moment, demander à retrouver son ancien horaire de travail. Il ne pourra cependant pas de nouveau bénéficier du dispositif par la suite.

S'agissant des agents de direction et des praticiens conseils, pour l'application de cette mesure, le bénéfice d'une convention de forfait réduite est assimilé à un travail à temps partiel.

2.5. Retraite progressive

a) Champ d'application

Les dispositions relatives à la retraite progressive ne figurent que dans l'accord de transition couvrant les employés et cadres.

En effet, pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive il convient de travailler à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail. Il en résulte que pour être considéré comme à temps partiel le salarié doit avoir une durée du travail fixée en heures. Un salarié au forfait jours ou relevant du statut de cadre dirigeant ne peut donc pas être considéré comme étant à temps partiel. Cela résulte du Code de la sécurité sociale, qui renvoie aux dispositions précitées du Code du travail. La Cour de cassation a ainsi logiquement décidé qu'un salarié en forfait jours ne pouvait pas bénéficier de la retraite progressive. La caisse de

sécurité sociale est donc en droit de refuser de verser une pension de retraite à un salarié en forfait jours réduit.

Les salariés ayant signés une convention de forfait jours, ou relevant du statut de cadre dirigeant sont donc exclus du dispositif.

b) Engagement de l'employeur

Il résulte de l'article 10.2 de l'accord de transitions relatif aux employés et cadres que l'employeur s'engage à accepter toute demande de travail à temps partiel d'un salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de retraite progressive.

Ainsi, dès lors qu'un salarié remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de retraite progressive présente une demande de travail à temps partiel, celle-ci est acceptée de droit si ce salarié justifie avoir engagé des démarches auprès de l'assurance retraite en vue de bénéficier de cette retraite progressive.

Par ailleurs, tout salarié qui bénéficie d'une retraite progressive peut également prétendre à la prise en charge des cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse dans les conditions précitées (point 2.3)

2.6. Droit syndical national

Le volume de temps de délégation national prévu à l'article 15 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (soit 9 ETP répartis entre les organisations syndicales en fonction de leurs scores électoraux) est maintenu aux organisations syndicales représentatives selon le volume dont elles disposaient à fin 2019.

Ce maintien est effectif jusqu'au 31 décembre 2022.

Ces droits viennent s'ajouter aux moyens du droit syndical national qui seront notifiés par l'Ucanss aux organisations syndicales en application du titre I du protocole d'accord du 1^{er} février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Cette disposition n'a pas d'incidence directe sur la gestion des organismes au plan local.