
Les modalités de mise en œuvre de l' « indemnité inflation »

Suite aux annonces du Premier ministre le 21 octobre 2021, la deuxième loi de finances rectificative (LFR) pour 2021 a confirmé la mise en place d'une « indemnité inflation ».

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) et un décret publié au JO du 12 décembre 2021 sont venus préciser les modalités pratiques de cette indemnité.

Vous trouverez ci-dessous une note technique à destination de vos services RH/paie, sur les conditions de versement.

I. Conditions d'éligibilité à l'indemnité inflation

A. Condition d'éligibilité des salariés

Les employeurs peuvent être amenés à verser l'indemnité inflation :

- à leurs salariés, y compris les alternants (apprentis, contrats de professionnalisation) ;
- aux stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale ;
- aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (dans ce dernier cas, par l'entreprise qui leur verse une rémunération au titre de leur mandat social pour le mois d'octobre 2021)

Les employeurs doivent aussi verser l'indemnité aux anciens salariés auxquels ils versent en octobre 2021 une allocation de préretraite d'entreprise, même lorsque le contrat de travail est rompu.

L'indemnité inflation est réservée aux personnes résidant sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer (y compris Mayotte), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les salariés frontaliers résidents français et travaillant à l'étranger sont éligibles à l'indemnité, mais c'est l'administration qui se chargera du versement, sous réserve que le salarié remplisse l'ensemble des conditions d'éligibilité.

Les non-résidents (expatriés notamment, frontaliers résidant à l'étranger et travaillant en France) ainsi que les personnes résidant dans les autres collectivités d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie, etc.) n'y ont pas droit.

Pour être éligible, le salarié doit avoir eu un contrat en cours au moins une fois au cours du mois d'octobre 2021 (un seul jour suffit).

Peu importe que l'intéressé ait été absent ou en période de suspension du contrat sur tout ou partie du mois d'octobre (arrêt maladie, congé sabbatique, etc.).

Enfin, peu importe également que le salarié soit encore à l'effectif au moment du versement de l'indemnité. Un employeur peut donc être amené à verser une indemnité inflation à des salariés qui ont quitté l'entreprise.

B. Condition liée au niveau de rémunération

Le dispositif repose sur le principe que l'indemnité inflation est réservée aux personnes ayant une rémunération inférieure à **2 000 € nets**.

Pour les employeurs, il faudra raisonner en brut. L'indemnité concernera les salariés ayant perçu une rémunération brute soumise à cotisations inférieure à 2 600 € par mois en moyenne au titre des périodes d'emploi allant du 1er janvier 2021 (ou de la date d'embauche postérieure) au 31 octobre 2021.

Au total, il faut donc avoir eu moins de 26 000 € brut pour les 10 mois de janvier à octobre 2021.

Le plafond de rémunération est réduit en fonction de la durée de l'emploi sur la période de référence par rapport au nombre de jours du calendrier, via un prorata « nbre de jours de la relation de travail / nbre de jours de la période de référence ».

En pratique, il faut donc faire un prorata en jours calendaires par rapport à 304 jours (soit le nombre jours calendaires du 1er janvier au 31 octobre 2021).

Exemple : un salarié ayant été embauché le 1er août 2021 et toujours sous contrat au 31 octobre est éligible si la rémunération perçue pour les mois d'août à octobre 2021 est inférieure à $(92/304) \times 26\,000 \text{ €} = 7\,868,42 \text{ €}$.

Exemple : un salarié a été en CDD du 1er au 20 octobre (sans autre contrat sur le reste de l'année avec son employeur). Il doit avoir eu une rémunération inférieure à 2 600 € [car $26\,000 \text{ €} \times (20/304)$ conduit à un montant de 1 710,53 €, inférieur à 2 600 €].

Le prorata en fonction de la durée de la relation contractuelle est le seul à mettre en œuvre.

Il n'y a aucun prorata en cas de temps partiel, ni au titre de périodes de suspension du contrat de travail, peu important qu'elles soient non rémunérées (ex. : congé sabbatique) ou indemnisées (arrêt maladie ou accident du travail, congé de maternité, etc.).

Exemple : un salarié à temps partiel à mi-temps ayant été sous contrat avec son employeur sur la totalité de la période de janvier à octobre 2021 et dont la rémunération est égale à 20 000 € a droit à l'indemnité (le seuil de 26 000 € n'est pas proratisé).

Pour savoir si la rémunération d'un salarié répond au critère de versement, l'employeur doit se référer au brut soumis à cotisations de sécurité sociale qu'il a versé au salarié au titre des périodes d'emploi « 1er janvier - 31 octobre 2021 » (ou « date d'embauche - 31 octobre 2021 » en cas d'embauche après le 1er janvier).

Il n'est tenu compte ni des éventuels salaires versés par d'autres employeurs, ni des autres revenus de l'intéressé ou de son foyer.

Le brut soumis à cotisations s'entend du brut effectivement versé, sans chercher à reconstituer un salaire « normal » lorsqu'il a été réduit du fait d'incidents de présence (arrêt de travail, congé de maternité, congé sabbatique, activité partielle, etc.).

Les revenus de remplacement, y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation, sont exclus.

NB : Quelques particularités sont à prendre en compte pour des catégories particulières de salariés :

- **salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) : on retient la rémunération brute soumise à cotisations avant application de la DFS ;**
- **salariés dont les cotisations sont calculées sur les assiettes forfaitaires : on retient l'assiette forfaitaire.**

Enfin, l'administration précise qu'en cas de rappel de salaire ultérieur, quelle qu'en soit la cause, celui-ci n'est pas pris en compte rétroactivement.

II. Versement de l'indemnité inflation par l'employeur

Chaque employeur doit verser l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité (condition d'âge d'au moins 16 ans, résidence, rémunération, contrat en cours au moins sur une partie d'octobre), y compris s'ils sont absents ou en congé ou s'ils ne sont plus à l'effectif au moment du versement de l'indemnité.

Par exception, l'employeur n'a pas à verser l'indemnité inflation :

- aux salariés qui ont également exercé une activité non salariée en octobre 2021 (ils bénéficieront de l'indemnité inflation à ce titre s'ils y sont éligibles, auquel cas elle leur sera versée par l'URSSAF) ;
- aux salariés qui ont également eu un contrat de salarié du particulier employeur en octobre (l'indemnité leur sera versée par l'URSSAF) ;
- aux salariés qui étaient en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre 2021 (elle leur sera versée par leur caisse d'allocations familiales s'ils répondent aux conditions requises).

A) Versement automatique

L'employeur doit a priori verser « automatiquement » l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité, qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- les salariés en CDI ;
- les salariés en CDD d'au moins 1 mois ;
- les salariés qui ont eu un ou plusieurs CDD d'une durée cumulée inférieure à 1 mois mais totalisant 20 h ou plus sur octobre (3 jours si la durée du travail n'est pas quantifiée en heures) ;
- les anciens salariés auxquels ils ont versé des allocations de préretraite en octobre 2021.

1) Salariés pouvant recevoir l'indemnité de plusieurs employeurs

Un salarié éligible au versement « automatique » de plusieurs employeurs ne doit en recevoir qu'une indemnité, en principe via son « employeur principal ».

L'employeur « principal » qui doit verser l'aide est déterminé par application des règles de priorité suivantes :

- en priorité, l'employeur susceptible de verser l'indemnité avec lequel le salarié est toujours en relation de travail à la date du versement (ou s'il est toujours en relation avec plusieurs employeurs susceptibles de lui verser l'indemnité, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier) ;
- si le salarié n'est plus en relation de travail avec aucun de ces employeurs, celui avec lequel la relation a été la plus longue sur octobre (en cas d'égalité, celui avec qui la relation a pris fin en dernier).

Le salarié doit donc avertir tous ses autres employeurs qu'ils n'ont rien à lui verser.

2) Cumul d'une activité salariée avec une activité indépendante ou de salarié du particulier employeur

Un salarié ayant exercé une activité indépendante en octobre 2021 doit avertir tous ses employeurs d'octobre qu'il faut l'exclure du versement automatique de l'indemnité.

En effet, son droit à l'indemnité sera examiné dans le cadre de son activité indépendante (il la percevra de son URSSAF, s'il remplit les conditions d'éligibilité).

Il en va de même pour un salarié qui aurait également eu une activité de salarié du particulier employeur en octobre 2021.

3) Salarié considérant qu'il n'est pas éligible

L'administration a envisagé le cas du salarié qui considérerait qu'il n'est pas éligible à l'indemnité inflation : dans ce cas, il en informe les employeurs qui seraient susceptibles de lui verser l'aide, afin qu'ils ne procèdent pas au versement de celle-ci.

4) Recueil des informations par l'employeur et procédure de signalement

Pour une bonne application des règles de priorité, l'administration a prévu dans le BOSS une procédure de recueil d'information.

L'employeur fixe un délai « de signalement » et en informe l'ensemble de ses salariés, par le moyen qu'il considère le plus adapté.

Les salariés qui bénéficient de l'indemnité à un autre titre (autre employeur, activité indépendante, etc.) ou qui considèrent qu'ils ne sont pas éligibles en informe alors l'employeur en lui demandant de ne pas procéder au versement.

En l'absence de réponse avant la date fixée, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité pour les salariés éligibles au versement automatique. Il ne sera pas tenu responsable d'un double versement, dès lors que le salarié ne lui aura pas signalé sa situation.

B) Versement sur demande

L'employeur ne doit verser l'indemnité à certains salariés éligibles que sur demande expresse des intéressés.

Il s'agit ici des salariés ayant eu un ou plusieurs CDD avec un même d'employeur d'une durée cumulée inférieure à un mois ET dont la durée cumulée sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 h (ou 3 jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire), sans tenir compte des absences rémunérées ou non.

Exemples du BOSS :

1) Salarié en CDD du 1er septembre au 31 octobre 2021 : versement automatique car contrat supérieur à 1 mois ;

2) Salarié en CDD du 28 septembre au 15 octobre 2021 dont la durée du contrat de travail est de 35 h : versement automatique car durée du contrat supérieure à 20 h ;

3) Salarié en CDD du 1er au 20 octobre 2021 dont la durée du contrat de travail est de 15 h : versement sur demande.

Par ailleurs, la procédure de versement « sur demande » concerne également les stagiaires lorsqu'ils peuvent prétendre au versement de l'indemnité inflation par l'entreprise (à savoir ceux qui ont une gratification supérieure à la gratification minimale légale).

Le salarié doit demander l'indemnité :

- à l'employeur susceptible de lui verser l'indemnité avec lequel il est toujours en relation de travail à la date de versement (s'il est toujours en relation avec plusieurs employeurs d'octobre susceptibles de lui verser l'indemnité, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier) ;
- ou, s'il n'est plus en relation de travail avec aucun de ces employeurs, à celui avec lequel la relation a été la plus longue sur octobre était la plus longue (en cas d'égalité, celui avec qui la relation a pris fin en dernier).

Dans tous les cas, le salarié ne doit demander l'indemnité qu'à un seul employeur.

C) Salariés en congé parental

L'employeur d'un salarié en congé parental total sur l'intégralité du mois d'octobre 2021 n'a pas à lui verser l'indemnité. L'intéressé la recevra via la caisse d'allocations familiales (CAF), a priori en janvier 2022.

Si le congé parental total ne couvre qu'une partie du mois d'octobre, le salarié qui répond aux conditions requises (contrat en cours sur au moins une partie d'octobre, rémunération, etc.) reçoit l'indemnité inflation de son employeur.

En cas de congé parental pris sous forme de période de temps partiel, c'est l'employeur qui verse l'indemnité au salarié s'il répond aux conditions requises.

D) Entreprise en charge du versement aux mandataires sociaux éligibles

Les mandataires sociaux éligibles au versement de l'indemnité inflation par l'employeur reçoivent leur indemnité dans les mêmes conditions que les salariés.

Si l'intéressé est titulaire d'un mandat social sans cumul dans l'entreprise avec un contrat de travail, il doit s'agir d'un mandat rémunéré en octobre 2021.

Si un mandataire social peut prétendre à l'indemnité au titre de plusieurs mandats sociaux, la situation se règle comme pour les salariés.

Pour les mandataires sociaux d'une entreprise qui sont salariés dans une autre entreprise distincte, l'entreprise qui verse l'indemnité est celle dans laquelle ils ont un mandat social. Ils doivent alors informer leur employeur « contrat de travail » qu'il n'a pas à leur verser l'indemnité.

E) Cumul emploi-retraite

Lorsqu'un salarié a été en cumul emploi-retraite sur le mois d'octobre 2021, son employeur doit a priori examiner son droit à l'indemnité inflation dans le cadre de son activité salariée. Dans ses questions/réponses diffusées début novembre, le gouvernement avait indiqué que les retraités exerçant une activité en cumul emploi-retraite percevront l'indemnité dans le cadre de leur activité.

III. Montant et régime de l'indemnité

L'indemnité inflation est d'un montant forfaitaire de 100 €. Ce montant n'est pas réduit en fonction de la durée du contrat de travail, ni en fonction de la durée du travail prévue au contrat ou d'éventuelles absences sur la période de référence janvier-octobre 2021 ou en octobre 2021.

L'indemnité inflation n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations et contributions sociales. En outre, elle n'est pas saisissable. Son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité ni pour le calcul des droits à des prestations sociales.

Si l'employeur verse une somme supérieure, la fraction excédant 100 € est imposable et assujettie à cotisations et contributions dans les conditions habituelles, sans régime de faveur (faute de règle expresse en ce sens).

Selon le décret, les employeurs versent l'indemnité dès le mois de décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.

Les questions/réponses de l'administration évoquent un versement courant décembre 2021 sauf impossibilité pratique, et au plus tard le 28 février 2022.

Les entreprises en décalage de paye peuvent verser l'indemnité en décembre avec la paye de novembre ou sinon en janvier avec la paye de décembre. En revanche, selon l'administration, elles ne pourront verser l'indemnité que jusqu'au 28 février 2022 au plus tard (en pratique, ces employeurs devront verser l'indemnité au plus tard avec la paye de janvier versée en février 2022).

IV. Bulletin de paye et déclaration sociale nominative

L'indemnité est identifiée sur le bulletin de paye via une ligne dédiée, en bas de bulletin dans la zone des sommes exonérées. Le libellé est « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'État » ou, abrégé « Indemnité Inflation ».

Les employeurs bénéficieront d'une compensation intégrale des indemnités inflation versés aux salariés, en principe par imputation sur l'échéance de paiement de cotisations dues à l'URSSAF la plus proche (ex. : pour une indemnité versée en décembre 2021, échéance URSSAF du 5 ou 15 janvier 2022).

En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement.

L'indemnité doit être déclarée en DSN.

Elle suit les règles générales de rattachement de la paye (période d'emploi) avec laquelle elle est versée (à maille nominative et agrégée). Si le salarié ne fait plus partie des effectifs mais est éligible au versement de l'indemnité, cette dernière doit être rattachée à la dernière période

d'activité connue (ex. : octobre s'il a quitté l'entreprise en octobre, novembre s'il l'a quitté en novembre, etc.).

L'indemnité inflation est à déclarer en DSN à la maille individuelle au niveau du bloc « Cotisation individuelle - S21.G00.81 » en utilisant la valeur de réserve « 913 - Potentielle nouvelle cotisation D » en version de norme P21V01 (valeur « 913 - Potentielle nouvelle cotisation C » en version de norme P22V01).

Cette cotisation est à rattacher à un bloc « Base assujettie - S21.G00.78 ». La rubrique « Code de base assujettie - S21.G00.78.001 » doit être renseignée avec la valeur « 03 - Assiette brute plafonnée ».

Pour l'URSSAF, en plus de la maille nominative (bloc « Cotisation individuelle - S21.G00.81 »), le montant agrégé de l'indemnité inflation doit être mentionné en bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » via le CTP 390, qui donnera l'information sur le montant d'indemnités versées dans l'établissement.

Le CTP devra être rattaché à la période d'emploi de la paye avec laquelle l'indemnité inflation a été versée.

En version de norme P21V01, le libellé de la cotisation 913 est « Potentielle nouvelle cotisation D ». Ce libellé est renommé « Potentielle nouvelle cotisation C » en norme P22V01.

Par ailleurs, l'indemnité inflation ne doit être intégrée :

- ni dans les rémunérations de la rubrique « type - S21.G00.51.011 » (001 - Rémunération brute non plafonnée ; 002 - Salaire brut soumis à contributions d'Assurance chômage ; 003 - Salaire rétabli – reconstitué ; 010 - Salaire de base) ;
- ni dans les primes, indemnités et gratification (S21.G00.52) ;
- ni dans les bases assujetties (S21.G00.78.001).

Dans la mesure où elle est défiscalisée, l'indemnité n'a pas non plus à être intégrée aux rubriques :

- Rémunération nette fiscale (S21.G00.50.002) ;
- Montant net versé (S21.G00.50.004) ;
- Montant soumis au PAS (S21.G00.50.013).

Pour ce qui concerne le mécanisme d'imputation sur les cotisations, le montant total des cotisations en bloc « Bordereau de cotisation due – S21.G00.22 » ne doit pas être minoré du montant de l'indemnité inflation. En revanche, le montant du télépaiement (Prélèvement SEPA) ou du virement sera diminué du montant de l'indemnité alimenté dans le CTP 390, y compris si l'employeur n'est pas à jour de ses cotisations auprès de l'URSSAF.

V. Règles relatives au remboursement des employeurs, au contrôle et aux indus

Les URSSAF peuvent vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées au titre de l'indemnité inflation et demander leur paiement lorsque les sommes déduites excèdent les sommes versées ou lorsque l'employeur ne devait pas verser l'indemnité, par exemple lorsque la rémunération versée par l'employeur excède 2000 euros nets.

Si un salarié a bénéficié de deux indemnités, par deux employeurs différents (ou un employeur et un organisme social), l'employeur ne sera pas tenu responsable d'un double versement si le salarié n'a pas signalé percevoir l'indemnité à un autre titre.

Lorsque l'employeur n'a pas versé l'indemnité à un salarié qui y est éligible, il doit la verser lorsque celui-ci lui réclame. Après vérification de l'éligibilité du salarié, le versement doit être effectué dans le mois qui suit la réception de la demande.

Si un salarié a perçu plusieurs fois l'indemnité, les employeurs qui ont versé l'aide ne doivent pas se tourner vers l'intéressé pour récupérer les éventuelles sommes indues. C'est à l'intéressé de les reverser à l'État, qui peut le cas échéant mettre en œuvre des procédures juridiques.