

À la suite de son adoption définitive par l'Assemblée nationale le 24 novembre 2021, la **seconde loi de finances rectificative pour 2021 (loi n° 2021-1549)** a été publiée au Journal officiel du 2 décembre dernier.

Ce texte constitue la base légale de l'indemnité inflation annoncée par le Premier ministre il y a quelques semaines.

Ainsi, l'article 13 du projet de loi précise : « Une aide exceptionnelle de 100 euros est versée à toute personne âgée d'au moins seize ans résidant régulièrement en France que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021. Elle ne peut être versée qu'une fois [...] ».

Le principe de l'indemnité inflation est donc acté même si un décret devra en définir plus précisément les modalités pratiques.

Dans l'attente de la parution du décret, l'administration a diffusé 49 questions/réponses relatives aux conditions et modalités pratiques de mise en œuvre de l'indemnité inflation, dans la partie « mesures exceptionnelles » du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS).

Nous détaillerons ci-dessous les principaux apports des questions/réponses du BOSS sur le versement de l'indemnité inflation par les employeurs en reprenant le plan adopté par celui-ci.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/questions-reponses-versement-de.html>

SOMMAIRE

1-CONDITIONS D'ELIGIBILITE DE L'INDEMNITE INFLATION	2
Condition de résidence.....	2
Condition d'âge.....	2
Condition d'activité.....	2
Condition de revenu.....	2
2-REGLES APPLICABLES POUR LE VERSEMENT AUX PERSONNES ELIGIBLES	3
Cas général	3
Cas particuliers	3
3-MONTANT, DATE DE VERSEMENT ET MODALITES DE DECLARATION ET DE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITE VERSEE PAR LES EMPLOYEURS	4
Règles relatives au versement de l'indemnité aux salariés	4
Règles relatives au remboursement des employeurs, au contrôle et aux indus.....	4



7, place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint-Etienne
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr



3, cours Charlemagne
69002 Lyon
Tél : 04 27 46 90 60
Mail : avocats@lex-part.fr



20, rue de la Gazelle
43000 Le Puy-en-Velay
Tél : 04 77 33 12 06
Mail : avocats@lex-part.fr

1- CONDITIONS D'ELIGIBILITE DE L'INDEMNITE INFLATION

• Condition de résidence

L'indemnité inflation doit être versée aux **personnes résidant sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et collectivités d'outre-mer** de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les non-résidents comme les expatriés, et les personnes résidant dans les autres collectivités d'outre-mer que celles visées ne peuvent pas prétendre à l'indemnité.

• Condition d'âge

Pour prétendre à l'indemnité inflation, il faut être âgé d'au moins **16 ans au 31 octobre 2021**.

• Condition d'activité

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

- Salariés de droit privé, y compris les alternants (apprentis, contrats de professionnalisation) et les travailleurs à domicile ;
- Personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'engagement en ESAT ;
- Stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale ;
- Mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non, à condition, dans ce dernier cas, d'avoir une rémunération d'activité ;
- Agents publics en activité ou en détachement.

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.

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.).

Une seule exception, le salarié en congé parental d'éducation total sur l'intégralité du mois d'octobre 2021, qui est alors exclu du versement de l'indemnité par l'employeur (il la recevra le cas échéant via la CAF, en qualité de bénéficiaire de prestation sociale).

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.**

• Condition de revenu

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

Toutefois, les employeurs devront raisonner en brut. L'indemnité concernera donc 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 1^{er} janvier 2021 (ou de la date d'embauche postérieure) au 31 octobre 2021**.

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

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.).

La référence au brut sécurité sociale implique que **l'employeur doit ignorer les sommes qui ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale** : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, IJSS (même en cas de subrogation), indemnités d'activité partielle (sauf éventuelle fraction soumise à cotisation des indemnités complémentaires versées par l'employeur), etc.

A contrario, **il faut tenir compte de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires**.

Le plafond de rémunération est **réduit en fonction de la durée de l'emploi sur la période de référence** (1^{er} janvier - 31 octobre) par rapport au nombre de jours du calendrier, via un prorata calculé de la manière suivante : **nb de jours de la relation de travail / nb de jours de la période de référence**.

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

Exemple : un salarié ayant été embauché le 1^{er} mai 2021 et toujours sous contrat au 31 octobre est éligible si la rémunération perçue est inférieure à $(184/304) \times 26\,000 \text{ €} = 15\,735.20 \text{ €}$.

Dans tous les cas, le plafond de rémunération ainsi proratisé ne pourrait pas être inférieur à 2 600 €.

Pour les contrats intermittents, le plafond est adapté en fonction de la durée totale du contrat d'intermittence, et non en fonction du nombre de jours réellement travaillés sur cette période.

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 ou au titre de périodes de suspension du contrat de travail, peu important qu'elles soient non rémunérées ou indemnisées.

2- REGLES APPLICABLES POUR LE VERSEMENT AUX PERSONNES ELIGIBLES

• *Cas général*

Par principe, **l'employeur doit verser l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité** visés ci-dessus (âge, résidence, rémunération, contrat en cours au moins sur une partie d'octobre), **et ce même 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, la caisse MSA, ou la CGSS ;
- Aux salariés qui ont également eu un contrat de salarié du particulier employeur en octobre : l'indemnité leur sera directement versée par l'URSSAF ;
- Aux salariés qui étaient en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre 2021 : l'indemnité leur sera versée par leur caisse d'allocations familiales.

Ces salariés doivent **se signaler auprès de leur ou de leurs différents employeurs pour que ceux-ci ne leur versent pas l'indemnité.**

Il convient de distinguer le versement automatique du versement sur demande :

➤ **Versement automatique :**

L'employeur devrait **verser « automatiquement » l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité** sauf ceux pour lesquels **le versement n'intervient que sur demande expresse** (ex : contrats très courts), ceux qui signalent à l'employeur **qu'il n'a pas à leur verser l'indemnité car ils la reçoivent à un autre titre** (ex : autre employeur), ceux qui ont informé l'employeur **qu'ils estiment ne pas être éligibles à l'indemnité inflation.**

Un salarié éligible au versement « automatique » de plusieurs employeurs ne doit percevoir qu'une indemnité, de son employeur principal. Il doit avertir ses autres employeurs qu'ils n'ont rien à lui verser.

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

L'employeur fixe ainsi 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 considère 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.**

➤ **Versement sur demande :**

Pour éviter les doubles versements, **certaines salariés devront demander à l'employeur le versement :**

- Les salariés et agents contractuels de la fonction publique ayant eu un ou plusieurs contrats de travail avec un même employeur dont la durée cumulée sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures ou 3 jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire (sans tenir compte des absences rémunérées ou non) ;
- Les agents publics en position de disponibilité ou en congé de mobilité ;
- Les collaborateurs occasionnels du service public ;
- Les pigistes ;
- Les intermittents et techniciens du spectacle ;
- Les salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité.

Le salarié doit ainsi demander le versement de l'indemnité à l'employeur avec lequel il est toujours en relation de travail en novembre (s'il est toujours en relation avec plusieurs employeurs d'octobre, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier). S'il n'est plus en relation de travail avec aucun employeur, à 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).

• *Cas particuliers*

Des modalités particulières de versement sont fixées pour certaines personnes :

- **Salariés intérimaires :** l'indemnité est versée par les entreprises de travail temporaire dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Il en va de même pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial ;
- **Salariés des particuliers temporaires :** l'indemnité sera versée par les URSSAF. Les particuliers employeurs n'auront donc pas à la verser à leurs salariés ;
- **Stagiaires de la formation professionnelle :** ils bénéficieront de l'indemnité par l'organisme en charge de leur rémunération ;
- **Mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail :** pour les mandataires sociaux d'une entreprise qui sont salariés dans une entreprise distincte, l'entreprise qui verse l'indemnité est celle dans laquelle ils ont un mandat social. Ils en informent leur employeur.

3- MONTANT, DATE DE VERSEMENT ET MODALITES DE DECLARATION ET DE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITE VERSEE PAR LES EMPLOYEURS

- **Règles relatives au versement de l'indemnité aux salariés**

L'indemnité inflation est versée dès le mois de décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.

Cette date limite induit que les entreprises en décalage de paie devront verser l'indemnité au plus tard avec la paie de janvier versée en février 2022.

L'indemnité est identifiée sur le bulletin de paie 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 ».

- **Règles relatives au remboursement des employeurs, au contrôle et aux indus**

➤ **Remboursement des employeurs :**

Les employeurs bénéficieront d'une compensation intégrale des indemnités inflation versés aux salariés, via une imputation sur l'échéance de paiement de cotisations dues à l'URSSAF la plus proche.

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

L'indemnité doit donc être déclarée en DSN, au niveau individuel au bloc 81, ainsi qu'au niveau agrégé via un CTP URSSAF 390.

Il faut suivre les règles de rattachement habituelles (période d'emploi avec laquelle l'indemnité est versée). Pour un salarié qui ne fait plus partie des effectifs, on doit procéder à un rattachement à la dernière période d'activité connue (octobre si l'intéressé est sorti en octobre, novembre s'il est sorti en novembre, etc.).

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. C'est le montant du télépaiement ou du virement qui doit être diminué du montant de l'indemnité alimenté dans le CTP 390.

➤ **Contrôle :**

Les URSSAF, CGSSS et CMSA sont compétentes pour contrôler que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées au titre de l'indemnité inflation. S'il y a lieu, elles peuvent demander leur paiement lorsque les sommes déduites excèdent le montant des indemnités versées, ou lorsque l'employeur ne devait pas verser l'indemnité (ex : si la rémunération brute du salarié excédait le plafond de rémunération).

➤ **Indus :**

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.**