

Indemnité inflation des salariés : avec le décret, c'est officiellement parti.

Les modalités de versement de l'indemnité inflation ont été fixées par un décret publié au JO du dimanche 12 décembre 2021. Pour les salariés, ce sont les employeurs qui doivent la verser, dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022. Ils bénéficieront d'une compensation intégrale de l'État, en principe par imputation sur les cotisations dues à l'URSSAF (ou CMSA) à l'échéance la plus proche.

Focus sur le volet « paye » d'un dispositif plus global

Le 21 octobre 2021, le Premier ministre a annoncé la mise en place d'une indemnité inflation, versée aux personnes que « leurs ressources rendent particulièrement vulnérables à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021 ».

La **2e loi finances rectificative** (LFR) pour 2021 en a posé la base légale (loi 2021-1549 du 1er décembre 2021, art. 13, JO du 2).

Un **décret d'application**, qui **vient de paraître** au JO du dimanche 12 décembre, en a fixé les modalités (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, JO du 12).

Dans la pratique, l'indemnité inflation est une **mesure générale de soutien du pouvoir d'achat**, qui peut concerner des actifs (salariés, non-salariés), certains jeunes, des étudiants boursiers ou bénéficiaires des aides au logement, des bénéficiaires de prestations sociales, des demandeurs d'emploi, des retraités, etc.

L'**organisme qui verse l'indemnité** varie selon les catégories de bénéficiaires (URSSAF pour les travailleurs non-salariés, caisse de retraite pour les retraités, caisse, CROUS pour les étudiants, CAF, etc.).

Pour les salariés et assimilés, l'indemnité inflation est versée par **les employeurs via la paye**, avec **compensation** intégrale de l'État par déduction des sommes dues aux URSSAF.

C'est sur ce **volet « employeur/salariés »** que nous nous focalisons ici, avec en complément un **tableau récapitulatif** en fin d'article. Le tout à la lumière des questions/réponses diffusées par l'administration en amont du décret, le 2 décembre, sur le **Bulletin officiel de la sécurité sociale** (BOSS).

Personnes éligibles à l'indemnité inflation via les employeurs

Les employeurs peuvent être amenés à verser l'indemnité inflation (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, A) :

- À leurs **salariés**, y inclus par conséquent les **alternants** (apprentis, contrats de professionnalisation) et **les travailleurs à domicile** ;
- Aux **personnes handicapées** bénéficiaires d'un **contrat d'engagement en ESAT** ;

- À leurs anciens salariés auxquels ils ont versé des allocations de **préretraite** en octobre 2021 (même si le contrat de travail est de fait rompu) ;
- Aux **stagiaires** (élèves et étudiants sous convention de stage au cours du mois d'octobre 2021) bénéficiant d'une **gratification supérieure** à la gratification minimale (soit, à défaut de montant plus élevé prévu par accord de branche ou accord professionnel étendu, plus de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage, à savoir plus de 26 € × 15 % = 3,90 € ; c. éduca.rt. L. 124-6) ;
- 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).

S'agissant des **stagiaires**, une **clarification** serait à notre sens utile pour le cas des stages d'une **durée inférieure ou égale à 2 mois**, et donc sans gratification légalement obligatoire. Selon nos informations, le jeune serait dans le champ du versement de l'indemnité inflation par l'employeur s'il bénéficie d'une gratification supérieure à 15 % du plafond horaire par heure de stage. Mais ce point reste à confirmer.

Les **mandataires sociaux sans contrat de travail** éligibles au versement de l'indemnité inflation par l'entreprise sont ceux relevant du régime de sécurité sociale des salariés (c. séc. soc. art. L. 311-3, 6°, 11°, 12°, 13°, 22° et 30 ° ; c. rural. art. L. 722-20, 8° à 10°).

À noter : Selon les questions/réponses du BOSS, les entreprises doivent aussi verser l'indemnité aux vendeurs colporteurs de presse titulaires d'un contrat de mandat et aux vendeurs à domicile indépendants et non-inscrits au RCS (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.10, 2/12/2021).

Condition d'âge d'au moins 16 ans

Seules les personnes âgées d'au moins 16 ans sont éligibles à l'indemnité inflation (loi 2021-1549 du 1er décembre 2021, art. 13). Un apprenti de moins de 16 ans, bien que salarié, n'y a donc pas droit.

Selon l'administration, cette condition d'âge s'apprécie au 31 octobre 2021 (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.5, 2/12/2021).

Résidence en métropole ou dans les DOM

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** (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 1 ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.1, 2/12/2021).

À noter : Selon l'administration, sont éligibles les salariés pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ou qui sont redevables de la CSG sur leurs revenus d'activité. Ce critère est apprécié sur le mois d'octobre 2021 : le respect du critère sur une partie du mois seulement suffit à être éligible (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.2, 2/12/2021).

Les salariés **frontaliers résidents français**, travaillant à l'étranger et ne percevant que des revenus de source étrangère imposables en France 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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 10 ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.3, 2/12/2021).

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 (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.1 et A.4, 2/12/2021).

Contrat en cours au moins sur tout ou partie d'octobre 2021

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) (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, A ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.7, 2/12/2021).

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.).

La **seule exception** est l'hypothèse d'un 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) (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, A, 3°).

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 ayant quitté l'entreprise.

À noter : il existe une autre exception à l'exigence d'un contrat de travail en cours sur octobre, celui des **anciens salariés en préretraite**. Rappelons en effet que l'employeur peut être amené à verser l'indemnité inflation à d'anciens salariés auxquels il a versé des allocations de préretraite en octobre 2021 (voir plus haut).

Condition de niveau de rémunération

Brut sécu inférieur à 26 000 € de janvier à octobre 2021. Dans les médias généralistes, le Premier ministre avait indiqué, fin octobre, que le dispositif concerne les personnes ayant une rémunération nette inférieure à 2 000 € net.

Pour les employeurs, juridiquement, il faudra raisonner en référence à un autre montant, exprimé en brut : l'indemnité concerne les salariés ayant perçu une rémunération brute soumise à cotisations inférieure à 26 000 € au titre des périodes d'emploi allant du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, I).

La condition de rémunération est identique pour Mayotte.

En cas d'embauche postérieure au 1er janvier 2021, la condition de rémunération doit être proratisée (*voir ci-dessous*).

Condition à proratiser en fonction de la durée sous contrat avec l'employeur. 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 » (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, I ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.22, 2/12/2021).

Cette règle a notamment vocation à jouer lorsque le salarié a été embauché après le 1er janvier 2021.

À noter : Selon nos informations, un même employeur doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'ensemble des contrats qui l'ont lié au salarié sur la période.

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 $(92/304) \times 26\,000 \text{ €} = 7\,868,42 \text{ €}$.

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

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 €].

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 (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.23, 2/12/2021).

Pas d'autre prorata (ni temps partiel, ni absence). 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 (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).

Rémunération à comparer

Brut sécurité sociale. Pour savoir si la rémunération d'un salarié est « dans les clous », l'employeur doit se référer au brut soumis à cotisations de sécurité sociale qu'il lui 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) (décret [2021-1623](#) du 11 décembre 2021, art. 2, I ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.13 et A.14, 2/12/2021).

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.).

Précisons qu'il faut tenir compte de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.17, 2/12/2021). Aucune surprise sur ce point, puisque même si ces sommes ouvrent droit à une réduction de cotisations salariales, elles sont bien soumises à cotisations.

Exclusion des sommes non soumises à cotisations de sécurité sociale. 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) ;
- Eléments d'épargne salariale ;
- Etc.

Cas particuliers : DFS, assiettes forfaitaires, pigistes, caisses de congés payés. Quelques particularités sont à prendre en compte pour des catégories particulières de salariés (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, I) :

- Salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) : on retient la rémunération brute soumise à cotisations avant application de la DFS (mais à notre sens, hors réintégration des frais professionnels) ;
- Salariés relevant de caisses de congés payés : l'employeur prend uniquement en compte les sommes qu'il verse, en ignorant les indemnités de congés payés versées aux salariés par les caisses de congés payés ;
- Salariés dont les cotisations sont calculées sur les assiettes forfaitaires : on retient l'assiette forfaitaire.

Pour les journalistes pigiste, l'administration considère qu'il convient de se référer aux rémunérations perçues au titre des piges réalisées pour l'employeur principal (voir plus loin) sur l'ensemble de la période de référence (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.24, 2/12/2021).

Incidences de rappels de salaire. Enfin, l'administration a précisé que les éventuels versements de salaires postérieurs à la période d'emploi de référence quelle qu'en soit la cause, ne sont pas pris en compte, hors le cas du décalage habituel des entreprises en décalage de paye (BOSS, Q/R Indemnité inflation A.21, 2/12/2021).

Les rappels de salaire ne sont donc pas pris en compte, ni, même au prorata, un 13e mois versé en décembre 2021.

Et si un salarié n'a vraiment rien perçu ? Il peut arriver qu'un salarié n'ait vraiment perçu aucune somme soumise à cotisations de janvier à octobre 2021 (ex. : congé sabbatique, arrêt maladie longue durée indemnisée par les seules IJSS).

Selon nos informations, le fait d'avoir un brut sécurité sociale à 0 n'empêcherait pas le salarié d'être éligible à l'indemnité, quand bien même le décret précise qu'il faut avoir « perçu » une rémunération inférieure à 26 000 €

Une clarification serait néanmoins la bienvenue pour sécuriser les pratiques des employeurs.

Versement par l'employeur

Dans le secteur privé, l'obligation de versement incombe aux employeurs.

Chaque employeur doit verser l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité (âge, 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, 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 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).

Versement automatique ou versement sur demande

Dans la plupart des situations, le versement par l'employeur de l'indemnité est dit « **automatique** », sauf pour le bénéficiaire potentiel à l'informer qu'il n'a pas à la verser (parce qu'il la reçoit à un autre titre, par exemple). Dans certains cas (contrats très courts), l'employeur ne verse l'indemnité que sur la **demande expresse du salarié**. Le versement dit « automatique ».

Paiement par l'employeur, sauf si... L'employeur doit a priori verser « automatiquement » l'indemnité aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité (contrat au moins sur une partie d'octobre, rémunération, etc.) qui relèvent d'une des catégories suivantes (décret [2021-1623](#) du 11 décembre 2021, art. 2, I, B) :

- 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.

Toutefois, un employeur n'a pas à verser l'indemnité :

- Aux bénéficiaires potentiels qui lui signalent qu'il n'a pas à leur verser l'indemnité, car ils la reçoivent à un autre titre (autre employeur, etc.) ou en raison de leur situation (ex.: exercice en octobre d'une activité non salariée, ou de salarié du particulier employeur) ;
- Ou à ceux qui l'informent qu'ils estiment ne pas être éligibles à l'indemnité inflation.

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 (décret [2021-1623](#) du 11 décembre 2021, art. 2, III, B ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.5, 2/12/2021) :

- 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 (BOSS, Q/R Indemnité inflation B.4, 2/12/2021).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, III, A ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.6, 2/12/2021).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 4, III ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.6, 2/12/2021).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, III, A ; BOSS, Q/R Indemnité inflation A.102, 2/12/2021).

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 l'aide.

À noter : Le BOSS n'est guère disert sur cette éventualité. Néanmoins, selon nos informations, il pourrait s'agir d'une forme d'« appel du pied » au civisme des personnes pour lesquelles l'indemnité inflation serait « négligeable » compte tenu de leur situation personnelle, même s'ils y ont juridiquement droit.

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 (NDLR : cette expression, que nous utilisons ici par commodité de langage, ne figure pas en tant que telle dans le Bulletin officiel).

L'employeur fixe un délai « de signalement » et en informe l'ensemble de ses salariés, par le moyen qu'il considère le plus adapté (BOSS, Q/R Indemnité inflation B.7, 2/12/2021).

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. Il ne sera pas tenu responsable d'un double versement, dès lors que le salarié ne lui aura pas signalé sa situation.

Le versement sur demande

Pas de versement, sauf demande du salarié. L'employeur ne doit verser l'indemnité à certains salariés éligibles que sur demande expresse des intéressés.

On retrouve ici les situations sans doute considérées par l'administration comme les plus exposées au risque de versement de plusieurs indemnités via des employeurs différents.

À noter : A la lettre du décret, les intéressés ne peuvent enclencher cette procédure sur demande que s'ils ne sont pas éligibles au versement « automatique » (par hypothèse au titre d'un autre emploi) ou à l'indemnité inflation au titre des autres dispositions du décret (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, C). En tout état de cause, les intéressés n'ont droit qu'à une seule indemnité inflation, comme n'importe quel bénéficiaire.

Contrats de moins d'un mois ET avec moins de 20 h sur octobre 2021. On trouve ici les 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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, C ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.3, 2/12/2021).

Les conditions de durée du contrat (moins d'1 mois) et de durée sur octobre (moins de 20 h ou 3 jours) sont cumulatives. Ainsi :

- Un CDD d'une durée d'au moins 1 mois relève de la procédure « automatique », même s'il y a moins de 20 h sur octobre ;
- Un CDD de moins d'1 mois, mais avec 25 h sur octobre, relève de la procédure « automatique », même s'il y a moins de 20 h sur octobre.

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 au 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 au contrat de travail est de 15h : versement sur demande.

Autres personnes en versement sur demande. Par ailleurs, la procédure de versement « sur demande » concerne également, dans le secteur privé (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, C ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.3, 2/12/2021) :

- Les pigistes ;
- Les intermittents et techniciens du spectacle ;
- Les salariés exerçant une activité accessoire, pour l'indemnité qui serait due au titre de cette activité lorsqu'ils sont éligibles ;
- 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 ; voir plus haut).

À noter : le décret range les stagiaires parmi les personnes relevant de la procédure sur demande, ce qui n'était pas expressément indiqué dans les questions/réponses du BOSS dans leur version du 2 décembre.

Demande à faire auprès de l'employeur principal. Le salarié doit demander l'indemnité :

- A 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.

À noter : L'employeur désigné ne peut pas, a priori, refuser de payer l'indemnité dès lors que le salarié répond aux conditions d'éligibilité chez lui (âge, rémunération, etc.).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, A, 3°). 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.

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 (voir plus haut, versement par « l'entreprise principale », information des autres entreprises qu'ils n'ont pas à verser l'indemnité) (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, III, B).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, III, A ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.11, 2/12/2021).

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.

Travailleurs temporaires, groupements d'employeurs, portage salarial

Selon l'administration, les salariés des entreprises de travail temporaires (ETT) mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices bénéficient de l'indemnité dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les ETT doivent donc procéder comme pour leurs salariés permanents (même règles de priorité s'il y a lieu, etc.) (BOSS, Q/R Indemnité inflation B.8, 2/12/2021).

Il en va même pour les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial.

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 de 100€ est totalement **exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales** (y inclus CSG/CRDS). **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).

En outre, l'indemnité inflation n'est **pas saisissable**.

À noter : l'indemnité inflation n'est pas prise en compte pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non contributifs ni pour déterminer, lorsque le droit est ouvert, le montant de ces allocations, prestations et avantages. Autrement dit, elle n'a pas d'impact sur les droits à prestations des assurés sociaux.

Versement dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022

Selon le **décret**, les employeurs versent l'indemnité dès le mois de décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022 (décret [2021-1623](#) du 11 décembre 2021, art. 11).

Les **questions/réponses** de l'administration évoquent un versement courant décembre 2021 sauf impossibilité pratique, et au plus tard le 28 février 2022 (BOSS, Q/R Indemnité inflation C.5, 2/12/2021).

Dans la pratique, entre le délai de publication du décret, les congés de décembre et la procédure de recueil d'information auprès des salariés, l'échéance de décembre 2021 sera parfois difficile à respecter pour certains employeurs.

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) (BOSS, Q/R Indemnité inflation C.6, 2/12/2021).

Ligne dédiée du bulletin de paye

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 » (BOSS, Q/R Indemnité inflation C.7, 2/12/2021).

Compensation par l’État par imputation sur les échéances URSSAF

Les employeurs bénéficieront d’une compensation intégrale des indemnités inflation de 100€ versées aux salariés, en principe par imputation sur l’échéance de paiement de cotisations dues à l’URSSAF (ou CMSA) la plus proche.

(Ex. : pour une indemnité versée en décembre 2021, échéance URSSAF du 5 ou 15 janvier 2022 ; pour une indemnité versée en janvier, échéance du 5 ou 15 février, ou du 15 avril s’il s’agit d’un TPE « trimestrielle » en URSSAF) (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, V ; BOSS, Q/R Indemnité inflation C.9, 2/12/2021).

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

À noter : si l’employeur a décidé de verser aux salariés bénéficiaires de l’indemnité inflation une somme supérieure 100€, la déduction effectuée sur les cotisations et contributions URSSAF est limitée à 100€ par salarié. La fraction excédentaire, qui pour mémoire est imposable et soumise à cotisation (voir plus haut), n’ouvre pas droit à déduction.

Contrôles

Les URSSAF, CGSSS et CMSA peuvent vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées à bon droit aux salariés éligibles à l’indemnité inflation (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 13). 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. : rémunération brute du salarié excédant le plafond de rémunération) (BOSS, Q/R Indemnité inflation C.10, 2/12/2021).

Lorsqu’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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, III, C ; BOSS, Q/R Indemnité inflation C.11, 2/12/2021).

Dans l’hypothèse où **un 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 les 30 jours qui suivent la réception de la demande (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 11 ; BOSS, Q/R Indemnité inflation C.12, 2/12/2021).

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 (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 12 ; BOSS, Q/R Indemnité inflation C.13, 2/12/2021).

Déclaration sociale nominative

Obligation de déclaration. L’indemnité doit être déclarée en DSN (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, V).

Précisions du GIP-MDS. Le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d’ouvrage de la DSN, a détaillé les modalités déclaratives de l’indemnité inflation dans une fiche dédiée.

Nous en reprenons ici les principaux points (pour le détail et les exemples, voir https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2534).

Règle de rattachement. L'indemnité 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.).

Au niveau nominatif. 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 dé plafonnée ».

Au niveau agrégé (URSSAF). 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.

Points d'attention soulignés par le GIP-MDS. 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 GIP-MDS souligne que 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.

L'indemnité inflation dans sa version « employeurs » (*)		
I) Critères d'éligibilité		
Critère de territorialité	Résidence en métropole, dans les DOM (y compris Mayotte), à Saint Barthélemy, Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.	
Condition d'âge	Avoir au moins 16 ans au 31 octobre.	
Bénéficiaires potentiels	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés, y inclus alternants (apprentis, contrats de professionnalisation) ; • Personnes handicapées sous contrat d'engagement en ESAT ; • Stagiaires ayant une gratification supérieure au montant de la gratification minimale prévue par la loi ; • Mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général (en l'absence de contrat de travail avec une rémunération au titre de ce mandat social pour octobre 2021) ; • Anciens salariés auxquels l'employeur a versé en octobre 2021 des allocations de préretraite ; • Selon le BOSS, vendeurs colporteurs de presse titulaires d'un contrat de mandat et vendeurs à domicile indépendant et non-inscrits au RCS ; • <u>Attention</u> : exclusion des personnes en congé parental à temps plein sur la totalité du mois d'octobre (c'est la CAF qui gère l'indemnité). 	
Rémunération versée par l'employeur	Rémunération brute soumise à cotisations (1) sur la période « janvier - octobre 2021 » inférieure à 26 000 € (2).	
Critère d'emploi sur octobre 2021	Avoir eu un contrat de travail en cours au moins sur une partie du mois d'octobre 2021 (même si le salarié a quitté l'entreprise au moment du versement de l'indemnité).	
II) Montant et compensation		
Montant et date de versement	100 €, dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.	
Compensation	Déduction des sommes dues aux URSSAF au titre de l'échéance de la même paye.	
III) Versement par l'employeur au salarié		
Versement automatique ou sur demande ?	Principe : versement « automatique »	Versement sur demande du salarié
	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés employés : <ul style="list-style-type: none"> - En CDI ; - En CDD d'au moins 1 mois ; - En CDD de moins d'1 mois et avec au moins 20 h (3) sur octobre 2021. • Sauf si le salarié a signalé que l'employeur n'a pas à lui verser l'indemnité (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • CDD de moins d'1 mois ET avec moins de 20 h (3) sur octobre 2021 ; • Pigistes ; • Intermittents du spectacle ; • Stagiaires éligibles à l'indemnité inflation via leur employeur (<i>voir plus haut</i>) ; • Selon le BOSS, salariés exerçant une activité accessoire, pour l'indemnité à laquelle ils sont éventuellement éligibles au titre de cette activité.
<p>(*) Sous réserve d'éventuelles évolutions des questions/réponses de l'administration.</p> <p>(1) Avant application d'une éventuelle déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels.</p> <p>(2) Plafond à proratiser en fonction de la durée de la relation contractuelle entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2021 (prorata en nombre de jours calendaires par rapport à 304 jours), sans pouvoir être inférieur à 2 600 €.</p> <p>(3) Ou 3 jours en octobre lorsque la durée du travail n'est pas en heures.</p> <p>(4) Salariés pouvant prétendre à l'indemnité via plusieurs de leurs employeurs d'octobre (multi-employeurs, salariés ayant eu plusieurs contrats), salariés ayant eu une activité non salariée en octobre, salariés estimant qu'il n'est pas éligible, notamment.</p>		

Décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, JO du 12