

Alerte n° 256 du 13 décembre 2021

Présentation des modalités de versement de « l'indemnité inflation » aux salariés

Instituée dans le cadre de l'adoption de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 (article 13), l'indemnité inflation de 100 euros peut enfin être versée par les employeurs aux salariés éligibles.

En effet, sa mise en œuvre effective nécessitait la publication d'un décret d'application précisant les conditions et modalités de versement de cette indemnité. C'est désormais chose faite, avec la publication du décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021.

Cette note n'a vocation qu'à traiter les conditions de versement de l'indemnité inflation par les employeurs et non les situations dans lesquelles certaines personnes peuvent en bénéficier à un autre titre.

Vous pouvez également vous référer au [« question réponse » de l'administration publié sur le BOSS](#) ainsi qu'aux [précisions apportées par l'URSSAF sur son site internet](#).

Une instruction ministérielle apportant de nouvelles précisions devrait également être publiée prochainement.

REMARQUE :

Dans la mesure où certains salariés :

- sont susceptibles de ne pas être éligibles au versement de l'indemnité ;
- de bénéficier de l'indemnité inflation à un autre titre (salariés ayant exercé une activité indépendante en octobre 2021, salariés des particuliers employeurs) ;
- ou encore de renoncer à son versement (notamment les salariés multi-employeurs pouvant bénéficier du versement de l'indemnité par plusieurs employeurs)

et que vous n'avez pas forcément toutes ces informations en votre possession, nous vous proposons en annexe un modèle de courrier-type à transmettre à vos salariés (auquel vous pouvez joindre la présente note juridique).

Nous vous conseillons de fixer un délai de réponse à vos salariés. Passé ce délai, en l'absence de réponse, procédez au paiement de l'indemnité si, compte tenu des informations dont vous disposez, le salarié est éligible. Vous ne serez pas tenu responsable d'un éventuel double paiement de l'indemnité si un salarié ne vous a pas répondu ou vous a communiqué une réponse erronée ou mensongère.

1. Le montant de l'indemnité inflation

L'indemnité inflation versée aux salariés éligibles est de 100 euros (ce montant est le même pour tous les salariés, indépendamment de leur durée du travail ou de la durée de leur contrat).

Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle et d'impôt sur le revenu.

Son montant n'est pas pris en compte pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux prestations sociales ni pour déterminer leur montant lorsque le droit est ouvert (précision du BOSS).

L'indemnité inflation n'est pas saisissable (précision du BOSS).

2. Les catégories de salariés visées

Les salariés suivants peuvent bénéficier du versement de l'indemnité inflation par leur employeur s'ils remplissent les conditions d'éligibilité (cf. point 3) :

- salariés sous contrat de droit privé ;
- apprentis et autres alternants ;
- stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale ;
- mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (à condition dans ce cas d'avoir une rémunération d'activité) ;
- titulaires d'un contrat d'engagement en ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ;
- travailleurs à domicile ;
- travailleurs handicapés titulaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- anciens salariés sous contrat au mois d'octobre 2021, y compris ceux ayant perçu, en octobre 2021, une **allocation de préretraite d'entreprise** (même lorsque le contrat de travail est rompu).

En revanche, les salariés suivants, même s'ils remplissent les conditions énumérées ci-après (point 3), ne percevront pas la prime de leur employeur :

- Les salariés qui ont également exercé une activité indépendante en octobre : ces derniers bénéficieront d'un versement par leur organisme de recouvrement ;
- Les salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre : ils bénéficieront de l'indemnité auprès de la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent.
- les salariés de particuliers employeurs qui sont également employés dans une entreprise.

Précision : dès lors qu'un salarié considère ne pas être éligible au dispositif, il doit en informer son employeur afin que celui-ci ne procède pas au versement de l'indemnité.

3. Les conditions à remplir par les salariés pour pouvoir prétendre au versement de l'indemnité

Plusieurs conditions doivent être remplies par les salariés visés ci-dessus afin de pouvoir prétendre au versement de cette indemnité par leur employeur.

3.1. Condition d'âge et de résidence

Pour bénéficier de cette indemnité, les salariés doivent être **âgés d'au moins 16 ans** (au 31 octobre 2021) et **résider sur le territoire métropolitain**, dans les départements et collectivités d'outre-mer de Guadeloupe, de Guyane, de la Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

3.2. Condition d'activité

Pour être éligibles, les salariés doivent en outre **avoir été employés au cours du mois d'octobre 2021**.

Cette condition appelle plusieurs précisions :

- La condition est remplie lorsque le salarié est employé au mois d'octobre, même si son contrat a été rompu et qu'il n'est plus présent dans les effectifs à la date du versement ;
- La condition est également remplie lorsque le salarié est employé sur une partie seulement du mois d'octobre ;
- Par ailleurs, les absences rémunérées ou non, durant tout ou partie du mois d'octobre, ne sont pas prises en compte. Un salarié en congés ou absent pour maladie durant l'intégralité du mois est donc éligible.

3.3. Condition de ressources

Le bénéfice de l'indemnité est également conditionné à un **plafond de rémunération**.

Pour bénéficier de cette prime, les salariés doivent avoir perçu une **rémunération ne dépassant pas 26.000 euros bruts sur les périodes d'emploi du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021**.

Si le salarié n'a pas été employé sur toute la période, le plafond de 26.000 euros doit être proratisé.

Toutefois, ce plafond proratisé **ne doit pas être inférieur à 2 600 euros bruts**.

Le BOSS précise la formule de calcul à appliquer : nombre de jours de la relation de travail / nombre de jours calendaires de la période de référence (304 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre) × 26 000.

En revanche, **le plafond ne doit pas être proratisé à raison de l'occupation d'un emploi à temps partiel**.

S'agissant des salariés en CDI intermittent, le BOSS précise que le plafond doit être calculé en fonction de la durée totale du contrat et non en fonction du nombre de jours réellement travaillés sur cette période.

La rémunération prise en compte est la rémunération soumise à cotisations en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il en découle notamment que :

- les heures supplémentaires sont prises en compte ;
- les indemnités d'activité partielle ne sont pas prises en compte (à l'exception des indemnités complémentaires au-delà de 3,15 SMIC) ;
- les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions (tels que les primes exceptionnelles de pouvoir de pouvoir d'achat - PEPA) ne sont pas pris en compte ;
- lorsque les cotisations sociales sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération prise en compte est celle correspondant à ces bases forfaitaires.

4. Les conditions dans lesquelles cette prime doit être versée par l'employeur

Bien que remplissant les conditions définies ci-avant, certains salariés ne percevront pas automatiquement l'indemnité mais devront la solliciter auprès de leur employeur.

4.1. Versement automatique de l'indemnité par l'employeur

L'employeur doit automatiquement verser l'indemnité aux salariés suivants dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité (article 2, II, B du décret) :

- Salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- Salariés en contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale d'un mois ;
- Salariés embauchés au titre d'un ou plusieurs contrats d'une durée inférieure à un mois dont la durée cumulée du travail atteint au moins 20 heures au cours du mois d'octobre 2021 (ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, d'au moins trois jours) ;
- Anciens salariés auxquels ils ont versé, en octobre 2021, des avantages de préretraite.

Attention : les salariés bénéficiant de l'indemnité à un autre titre (salariés ayant exercé une activité indépendante en octobre 2021 ou des salariés des particuliers employeurs ayant eu un contrat en octobre), renonçant à son versement (notamment les salariés multi-employeurs pouvant bénéficier du versement de l'indemnité par plusieurs employeurs), ou n'étant pas éligibles, doivent se signaler à leur employeur afin que celui-ci ne procède pas au versement de l'indemnité.

4.2. Versement de l'indemnité par l'employeur à la demande du salarié

Les salariés suivants ne bénéficient du versement de l'indemnité qu'après en avoir fait la demande à leur employeur (article 2, II, C du décret) :

- salariés titulaires, au cours du mois d'octobre, d'un ou plusieurs CDD de moins d'un mois et dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures (ou trois jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire) ;
- élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs sont liés au cours du mois d'octobre 2021 par une convention de stage et auxquels ils versent un montant de gratification supérieur aux montants légaux minimaux ;
- agents publics civils et militaires en disponibilité ou en congé de mobilité ;
- personnes engagées par un employeur public pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ;
- personnes rémunérées par un employeur public au titre d'une activité accessoire mentionnée à l'article D. 171-11 du code de la sécurité sociale (dans un service de l'Etat, d'un département, d'une commune, d'un établissement public).

4.3. Règle spécifique pour les salariés multi-employeurs (également applicable aux mandataires sociaux lorsque ces derniers peuvent bénéficier de l'aide au titre de plusieurs mandat)

Lorsque le salarié est susceptible de bénéficier de l'aide de la part de plusieurs employeurs, celle-ci lui est versée dans les conditions suivantes :

- Par l'employeur auprès duquel il est toujours employé à la date du versement lorsqu'il est toujours employé par au moins l'un de ces employeurs, ou, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ;
- À défaut ou lorsque plusieurs employeurs sont compétents, le BOSS précise que l'indemnité est versée par l'employeur avec lequel le salarié a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante.

Le salarié doit donc identifier l'employeur devant verser cette indemnité en application des règles énoncées ci-dessus et informer les autres employeurs susceptibles de lui verser l'aide afin que ceux-ci ne procèdent pas à ce versement.

Nous vous conseillons de prendre vous-même l'initiative de demander à vos salariés s'ils sont multi-employeurs et, en cas de réponse positive, si vous devez leur verser l'indemnité ou si ce versement sera effectué par un autre employeur en application des règles définies ci-dessus (cf. modèle de courrier en annexe).

A cet effet, nous vous conseillons de fixer un délai de réponse à vos salariés (une semaine par exemple). Passé ce délai, en l'absence de réponse, procédez au paiement de l'indemnité. Vous ne serez pas tenu responsable d'un éventuel double paiement de l'indemnité si un salarié ne vous a pas répondu ou qu'il vous a donné une réponse erronée ou mensongère.

5. La date de versement de l'indemnité

L'indemnité doit être versée **dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022**. Le BOSS fait référence à un versement au mois de décembre « *sauf impossibilité pratique* », mais cette formulation n'est pas reprise par le décret.

Les salariés qui n'ont pas bénéficié du versement de l'aide à cette date peuvent le demander à l'employeur. Celui-ci est tenu de verser l'aide, après vérification de l'éligibilité selon les règles qui leur sont applicables, **dans un délai de trente jours à compter de la demande.**

L'indemnité doit figurer sur le bulletin de paie du salarié sous l'intitulé « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'État » ou « Indemnité inflation ».

6. Modalités de remboursement par l'Etat

Les employeurs doivent déclarer les indemnités dans la DSN du mois suivant le versement.

Ils seront remboursés lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois.

Toutefois, si le montant des indemnités versées excède celui des cotisations, l'excédent sera :

- imputé sur des échéances ultérieures ;
- ou remboursé directement à l'employeur.

[Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 \(article 13\)](#)

[Décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021](#)

[Question réponse de l'administration publié sur le BOSS](#)

[Précisions apportées par l'URSSAF sur son site internet](#)

7. Annexe : courrier type (à envoyer par courrier ou par e-mail)

Monsieur/Madame _____

_____, le _____,

Objet : versement de l'indemnité inflation : demande d'information

Madame, Monsieur,

Comme vous le savez peut être, la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 (article 13) et le décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 ont institué une indemnité dite « inflation » de 100 euros dont peuvent bénéficier certaines personnes. Pour les personnes disposant du statut de salarié, cette indemnité peut être versée par l'employeur sous certaines conditions.

Pour savoir si ces conditions sont remplies, nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance de la note juridique jointe au présent courrier (vous pouvez également vous référer au [« question réponse » de l'administration publié sur le BOSS](#) ainsi qu'aux [précisions apportées par l'URSSAF sur son site internet](#)), et de nous préciser, par retour de mail ou de courrier, avant le _____, si vous êtes dans l'une des 3 situations suivantes :

- Vous avez exercé une activité indépendante en octobre 2021 (situation définie à l'article 3 du décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021) ou êtes salarié de particuliers employeurs sous contrat au mois d'octobre 2021 et bénéficierez à ce titre du versement de l'indemnité par un autre organisme ;
- Vous avez plusieurs employeurs et, en application de la règle suivante, un autre employeur procédera au versement de l'indemnité ;

Lorsque le salarié est susceptible de bénéficier de l'aide de la part de plusieurs employeurs, celle-ci lui est versée dans les conditions suivantes :

- *Par l'employeur auprès duquel il est toujours employé à la date du versement lorsqu'il est toujours employé par au moins l'un de ces employeurs, ou, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ;*

ALERTE JURIDIQUE POL

À défaut ou lorsque plusieurs employeurs sont compétents, le BOSS précise que l'indemnité est versée par l'employeur avec lequel le salarié a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante. Dans le cas où la quotité de travail est égale entre les différents employeurs, le versement est opéré par l'employeur avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

- Vous n'êtes pas éligible au versement de l'indemnité (merci de nous en préciser la raison).

Nous vous remercions de nous répondre avant le ____ au plus tard. A défaut, nous procéderons au versement de l'indemnité sur la foi des informations en notre possession et, en cas de double versement de l'indemnité, vous serez susceptible de restituer le trop perçu à l'Etat.

Comptant sur votre collaboration, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées,

La direction